Canadian Human Rights Commission

1985 Annual Report

Annual Report 1985

Canadian Human Rights
Commission
March 1986

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2
Canadian Human Rights Act

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Cat. No. HR1-1985

ISBN 0-662-54251-7

This report is available on cassette for those with visual impairments.

Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

Chief Commissioner
Président

March 1986

The Hon. John Crosbie, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Crosbie:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1985 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

encl.

90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1
90, rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1A 1E1

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

Atlantic Region

Office Address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380
Visual Ear: (902) 426-9345

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218
Visual Ear: (514) 283-1869

National Capital Region

Office Address:
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
K1P 5G8
Telephone: (613) 996-0026
Visual Ear: (613) 998-5927

Mailing Address:
P.O. Box 2052, Station "D"
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

Ontario Region

Arthur Meighen Building
623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 973-5527
Visual Ear: (416) 973-8912

Prairie Region

Kensington Bldg.
718-275 Portage Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories Region

Liberty Building
401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040
Visual Ear: (403) 420-4108

Western Region

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
Visual Ear: (604) 666-3071

TABLE OF CONTENTS

6 **Preface**

8 **The Commission and its Mandate**

9 **Recommendations to Parliament**
- Amendments to the Canadian Human Rights Act
- Others

15 **Areas of Special Concern**
- Employment Equity
- Equality Rights
- BFOR/BFJ
- Health and Safety Hazards
- Benefit Regulations
- Unemployment Insurance Benefits
- Travel Entitlements
- General Order 09
- Aryan Nation Computer Network

19 **Complaints**
- Processing Complaints
- Selected Examples and Solutions
- Tribunal and Court Actions

31 **Charts**

38 **Branch Activities in 1985**
- Introduction
- Organization Chart
- Complaints and Compliance
- Research and Policy
- Public Programs
- Administration, Personnel and Finance

45 **Regional Reports**
- Atlantic Region
- Quebec Region
- National Capital Region
- Ontario Region
- Prairie Region
- Alberta and N.W.T. Region
- Western Region

49 **List of Personnel**

PREFACE

Personal freedoms fostered by cultural pluralism are the hallmarks of Canada and come to us as a heritage from those whose vision about the nature of the country was as generous as it was accommodating.

The arrangements made in 1867 for sharing power and responsibility that made modern Canada possible have been embellished many times since by Parliaments and Legislatures whose members were able to advance the general public good without being diverted by the demands of narrow, single interests. Nineteen eighty-five proved to be no exception to Canada's long struggle to enhance the freedom and quality of life of its people.

On April 17, 1985, section 15 of the *Charter of Rights and Freedoms* took effect. The section entitles every individual to equality before and under the law and equal protection and benefit of law and is intended to make it clear to the courts that those discriminated against are to be given substantive rather than merely procedural protections.

The dimensions of these entitlements remain to be determined yet their very presence in the Charter bears witness to the determination of legislators to enhance equality for the people of Canada. The Charter does not confer any additional powers on the Parliament of Canada; rather, it limits them. What has changed is that from now on there will be a uniform national standard for the protection of civil liberties and thus the Charter is a unifying force for the country.

As were most Canadians, the Canadian Human Rights Commission has been a champion of the *Charter of Rights and Freedoms* with the cautionary note that important as the Charter may be, as explicatory of our rights and freedoms, that fact in itself forms only one part of what is needed to ensure a flourishing democracy. An independent judiciary, a free press, fair elections and an unfettered Parliament are also essential ingredients for nourishing and protecting the freedoms of our country.

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* were passed by Parliament in June 1985 and the details will be explained further on in this Annual Report. It remains to be said that once again the Commission's operating statute was opened to Parliamentary scrutiny and once again Parliament has expressed its general approval for the manner in which the Commission is attempting to fulfill its mandate. Commission members and staff are gratified by this endorsement.

Equality for All, the report of the Parliamentary Committee on Equality Rights was tabled in October 1985 and many of its recommendations originated from suggestions the Commission made either in Annual Reports to Parliament or during appearances before the Committee. The Canadian Human Rights Commission has congratulated the Committee on its progressive and far-reaching recommendations for amendments to statutes reflecting the equality rights section (s. 15) of the *Charter of Rights and Freedoms*.

As the year ended, a legislative committee of the House of Commons was studying Bill C-62, an Act respecting employment equity. Although it is obvious that the Bill does not satisfy all those whom it is designed to help, there is no doubt that the data and other requirements of the legislation are essential for the Commission to be able to combat systemic discrimination and therefore quick action will be important if we are to carry out our work effectively.

While Canadians strive to nurture equality within the community and nationwide, the struggle for personal freedom is being pursued relentlessly across the world.

Some of us seem to have difficulty discovering what it means to be a Canadian. Some even doubt the very existence of a Canadian identity. This aimless search amazes people in other parts of the world who have come to know what it is Canadians are trying to do here, namely to create in an open democratic framework, a society in which peoples of all origins and colours live together in free and equal community, political, economic and social.

We still have a long way to go, it is true, but there can be no doubt that progress was made during 1985. We remember and salute all those millions across the world for whom change and an improvement of their condition remain but a dream.

R.G.L. Fairweather

Rita Cadieux

Yude Henteleff

George Imai

Malcolm MacDonell

Sheila O'Brien

Juanita Westmoreland-Traoré

Ramona Quenneville

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 to promote social change leading to equal opportunity for all, by reducing discrimination. This is achieved by handling and processing complaints impartially, advocating the principles of human rights, and encouraging compliance with and understanding of the *Canadian Human Rights Act*.

The Commission has two full-time members — Gordon Fairweather, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner — as well as five part-time members — Malcolm MacDonell of Antigonish, George Imai of Toronto, Ramona Quenneville of Windsor, Yude Henteleff of Winnipeg and Sheila O'Brien of Calgary. During the year Juanita Westmoreland-Traoré of Montreal resigned as a part-time member of the Commission when the Government of Quebec appointed her to head the Quebec Council on Cultural Communities and Immigration.

Members are appointed by Governor in Council (seven-year terms for full-time members, three-year terms for part-time members). Their varied professional backgrounds and experiences gained in different parts of the country collectively give the Commission a wide range of experience and knowledge.

The Commission meets about 10 times each year; only Commission members can decide complaints of discrimination. They may choose to dismiss a complaint, to approve a settlement, to refer a complaint to conciliation, or to request that the president of the human rights tribunal panel establish an independent human rights tribunal to consider a complaint.

As well as making decisions on individual complaints, Commission members shape human rights policy at the federal level by passing guidelines pursuant to various sections of the *Canadian Human Rights Act*; by recommending to Governor in Council that regulations be passed, and by approving policies that guide both the public and Commission staff on how to interpret the Act.

In addition, Commission members have a broader role, with a variety of employers, purveyors and agencies to improve public knowledge, attitudes and practices through the provision of information and education.

Working through its headquarters in Ottawa and seven regional offices across the country, the Commission administers the *Canadian Human Rights Act* which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

In June, 1985, Parliament passed Bill C-27, "An Act to amend certain Acts having regard to the Canadian Charter of Rights and Freedoms". The Bill included a number of amendments to the *Canadian Human Rights Act*; these came into force in October.

The changes to the Act were made at the request of the Commission as a result of certain decisions handed down by the courts. The purpose of the amendments was threefold: to establish the position of president of the human rights tribunal panel and authorize the Commission to ask the president to appoint a tribunal when the Commission is satisfied that an inquiry into a complaint is warranted; to remove the word "substantiate" from Commission decisions because of its judgmental implication, and to introduce a judicial procedure for issuing search warrants.

The Commission wanted to ensure that the procedures for appointing tribunals would be free of any apprehension of bias. Before the amendments were adopted, the Chief Commissioner appointed tribunals from the panel established by the Governor in Council.

The Commission also wanted to ensure that the tribunal would approach its decision on the validity of a complaint unencumbered by the fact that the Commission itself had already decided the complaint had been substantiated.

The amendment pertaining to issuing search warrants stems from the Supreme Court of Canada's decision in *Hunter v. Southam Inc.* and also applies to the search powers of other federal boards and commissions.

Although the Commission had never used its entry and search powers, it wanted to ensure that the Act would never be seen to violate the fundamental rights protected by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and in keeping with the spirit of the Charter, supported an amendment for a procedure pertaining to an investigator's search powers.

RECOMMENDATIONS FOR AMENDMENTS TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

NEW GROUNDS

Sexual Orientation, Political Belief, Criminal Conviction or Charges

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation, political belief, and criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The Commission has repeatedly recommended the inclusion of these grounds and welcomes recommendations 10 and 82 of the *Equality for All* report of the Parliamentary Committee on Equality Rights (see page 15 of this report) which further support this view.

The Commission believes that individuals who are denied equality of opportunity on the basis of their sexual orientation are being discriminated against.

The most commonly-used terms to identify types of sexual orientation are heterosexual, bisexual and homosexual. Although moral or religious convictions about homosexuality are relevant to the private lives of individuals, when it comes to job performance or access to goods or services, sexual orientation is irrelevant. It is on this basis that the Commission recommends the addition of sexual orientation as a proscribed ground of discrimination.

The social costs of discrimination based on political belief relate to the quality of democratic life. Discrimination based on political belief is an infringement on the freedoms of opinion, speech and association. Definition of "political belief" should include membership in a political party or group; active participation or relationship with members of a political association, and expressed opinion on how society and government work and should work.

The Commission recognizes that there may be a bona fide occupational requirement for the incumbents of certain positions not to be actively involved in partisan politics or in some other manifestation of political belief.

The Act currently protects convicted persons who have received a pardon. However, there is no protection for other convicted persons who have not received a pardon or for those who have been charged but never convicted.

Unless there is a relationship between the offence committed and the employment or services sought, the question of whether an individual has been pardoned is irrelevant.

Once a person has completed a sentence, he or she should not be refused an employment opportunity, a service, or accommodation solely on the basis of a record of criminal conviction unless a bona fide occupational requirement or a bona fide justification can be established.

There is absolutely no redress for individuals who have been charged but not convicted since they are not eligible for a pardon under the Criminal Records Act. The *Canadian Human Rights Act* should therefore provide some redress for persons in such circumstances so that they will not be unfairly subject to discrimination because of a charge of a criminal offence for which they have not been found guilty.

BROADENING THE SCOPE OF THE ACT

Primacy of the Canadian Human Rights Act

The Commission recommends to Parliament that a primacy or override clause be included to confirm that the Canadian Human Rights Act has priority over conflicting federal laws.

This is a new recommendation, also covered in recommendation 79 of the *Equality for All* report. The Commission has always inferred that the Act has primacy, but recent challenges point to a need for clarification.

Mandatory Retirement

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Discrimination based on age is proscribed under the *Canadian Human Rights Act*, but there are limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization and the termination of the employment of an individual who has reached the normal age of retirement for individuals working in similar positions.

The Commission has repeatedly recommended that the practice of mandatory retirement should no longer be excluded from the discriminatory practices proscribed by the legislation. This would ensure that a person's ability to fulfil the duties and requirements of a job would determine when that person would be compelled to retire, thereby allowing older workers a greater measure of self-determination and would meet the principles embodied in section 15 of the *Charter of Rights and Freedoms*.

The *Equality for All* report supports this view in recommendations 6(a) and 6(b), and includes references to revising or revoking sections 14(b) and 48(1) of the Act.

Protection for Persons Working on Contract

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to expressly provide that persons working on contract receive the same protection as persons working in an employer-employee relationship.

The Commission takes the position that the Act protects people on contract, but asks that Parliament place the issue beyond doubt.

Hate Messages

The Commission recommends to Parliament that sections 42(1) and 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order can be made by a human rights tribunal.

In the case of John Ross Taylor and the Western Guard Party (see page 28), the Commission enforced the order of the tribunal by contempt proceedings in the Federal Court. John Ross Taylor was twice sentenced to one-year prison terms. The Commission believes that section 13 of the Act may be more appropriately enforced by an order withdrawing the privilege to use a telephone in conjunction with a tape-recording device.

Orders Imposing Adoption of Special Programs

The Commission recommends to Parliament that paragraph 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended to clarify the scope of the measures and special programs that may be ordered by a tribunal.

An interpretation by a majority of the Federal Court of Appeal in *Action Travail des femmes v. Canadian National Railway Company* invalidated a tribunal order which had imposed a hiring quota on CN Rail until a goal of 13 per cent female composition for blue collar positions was achieved. The court ruled that the tribunal had jurisdiction to make an order that a special program be adopted only to "prevent the same or similar practice occurring in the future."

The Commission has filed an application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada; in the meantime it now recommends that the scope of the measures referred to in paragraph 41(2)(a) of the Act be amended to include either preventive or remedial action.

PROCEDURAL MODIFICATIONS

Costs

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to include a provision to allow a human rights tribunal discretionary power to award costs to parties appearing before it.

The intent of this recommendation is to provide tribunals with a wider discretion in disposing of a complaint where undue hardship may be a factor.

Deadline

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to require human rights tribunals to render a decision within ninety days of completing a hearing.

The Commission considers this deadline a reasonable solution to the concern often expressed by all parties to a complaint about the length of time taken to rule on the matter.

Compensation to Victims of Discrimination

The Commission recommends that Parliament review subsection 41(3) of the Canadian Human Rights Act and consider whether or not it would be appropriate to remove the $5,000 limit.

Subsection 41(3) stipulates that a tribunal cannot award more than $5,000 to a complainant as special compensation for suffering in respect of feelings and self-respect. This subsection has an inhibiting effect on compensation awards which are generally much smaller than what might be awarded as aggravated damages by a court in an analagous civil proceeding.

Offences under the Act

The Commission recommends to Parliament that subsection 46(5) of the Canadian Human Rights Act be repealed.

Sections 45 and 46 of the *Canadian Human Rights Act* provide for offences where a settlement approved by the Commission is not complied with, where an investigator is obstructed, where a complainant or witness is intimidated or suffers retaliation, where a tribunal is obstructed in carrying out its functions, or where wages are reduced in order to avoid differences in wages.

Subsection 46(5) requires the consent of the Attorney General for a prosecution under section 46. The offence created is a summary conviction offence and under the Criminal Code, proceedings must be instituted within six months. The requirement of the consent of the Attorney General makes the time limit more onerous because proceedings cannot be instituted simply by laying an information, as is the case in all other summary conviction offences.

The Commission further recommends that subsection 46(2) be amended to provide that in all cases the accused is liable to pay a fine not exceeding $50,000 if they are found guilty of an offence under subsection 46(1) of the Act.

The existing wording provides, in effect, a ceiling of $5,000 on fines which may be imposed on a provider of services (as opposed to an employer). The requested amendment will remove this anomaly.

TECHNICAL MODIFICATIONS

Preamble to the Act

The Commission recommends to Parliament that the preamble to the Canadian Human Rights Act be modified to reflect the 1983 amendments repealing the provisions on the protection of privacy.

Before July 1983, the *Canadian Human Rights Act* contained Part IV, Protection of Personal Information. With the enactment of the Privacy Act, Part IV was repealed.

Annual Reports to Parliament

The Commission recommends to Parliament that subsection 47(1) of the Canadian Human Rights Act be amended to have the Annual Report year coincide with the government fiscal year ending March 31.

Fiscal year reporting would be more useful for purposes of audit and accountability, given that main estimates and all planning — strategic, long-term and operational — are carried out on that basis.

The current requirement to prepare information and data on the calendar year causes some confusion plus duplication and overlap of work because multi-year operational plans require adjustments and modifications for the Annual Report year.

The change to fiscal year reporting would also make it easier to reply to inquiries involving historical data as two fiscal years' data are required for one calendar year.

Linguistic Changes

The Commission recommends to Parliament that sections 5(a), 10(a), 22 and 22(g) of the Canadian Human Rights Act be amended as follows to enhance conformity in the English and French texts.

Section of the Act	Recommended amendment
5(a)	add "*accès* à un bien service, installation ou moyen d'hébergement"
10(a)	add "pratiques"
22	change "directives" to "ordonnances" in the marginal note
22(g)	add "par persuasion ou publicité"

OTHER RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

The Commission recommends that Parliament implement recommendations 1, 2, 15, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 33, 35, 52, 55 and 74 of the report of the Parliamentary Committee on Equality Rights.

Over the years, the Commission has repeatedly called for the removal of discriminatory provisions contained in other federal legislation. In 1985, the Commission submitted numerous recommendations to the Equality Rights Committee (see page 15). The Commission is gratified that the committee's report to Parliament, *Equality for All*, endorsed many of the Commission's recommendations, notably in the areas of taxation, benefits, allowances and pensions.

The Commission recommends to Parliament that a standing committee on human rights be established.

Although the Commission did not submit the proposal, it welcomes recommendation 83 of the *Equality for All* report, which recommends setting up a standing committee on human rights. The Commission's view is that the Standing Committee on Justice and Legal Affairs already has a heavy agenda including statute and other criminal law amendments and that a separate committee could receive its reports and have more time to scrutinize its work and recommendations.

The Commission recommends to Parliament a review of discriminatory provisions in other federal statutes and regulations on which it has commented in previous Annual Reports and on which it has made recommendations to the Committee on Equality Rights, specifically:

- *Canada Labour Code*, to ensure that occupational safety standards don't deny individuals "dignity of risk"
- *Customs Act*, to broaden the list of examples of duty free religious articles to ensure all faiths are represented
- *Prairie Grain Advance Payments Act*, to cease treating married couples as one individual when issuing cash advances
- *Family Allowance Act*, to revise the policy of paying family allowances normally to the female parent
- *CTC General Order 09*, to devise acceptable visual acuity and hearing standards.

In light of the *Charter of Rights and Freedoms* and the *Canadian Human Rights Act*, the Commission urges that the federal departments concerned — Labour, Revenue, Agriculture, Health and Welfare, Transport — undertake to eliminate discriminatory provisions in the policies and practices relating to their legislation.

Employment Equity

The Commission recommends to Parliament that Bill C-62, "'An Act respecting employment equity", be amended according to recommendations it made to the legislative committee, and further that Parliament give speedy passage to the amended Bill so that it can be proclaimed in force as quickly as possible.

Commission recommendations to the legislative committee asked that employers be required to prepare applicant data, including goals and timetables, and that employers be required to report applicant data.

The Commission further recommended that Statistics Canada collect availability data, that the Commission have access to the data, and that the Commission be the designated enforcement agency under the powers and authority of its own Act.

AREAS OF SPECIAL CONCERN

Employment Equity

In June, the Minister of Employment and Immigration introduced Bill C-62, an Act respecting employment equity intended to remove employment barriers and promote equality for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities.

The legislation requires federally-regulated employers with 100 or more employees to implement employment equity and by 1988, to submit annual employment equity reports to the minister. These public reports will indicate the participation rates and remuneration levels of the designated groups within each business.

Such information will help the Commission properly exercise its powers and authority under its own Act to initiate and investigate complaints of discrimination.

The Commission appeared before the legislative committee considering the Bill with the following suggestions for amendment:

- require employers covered by the legislation to develop action plans that deal with solutions to the problems of under-representation indicated by the data and that set suitable targets and deadlines for increasing the number of designated target group members within the organization. These plans should be developed cooperatively with labour and, where possible, with representatives of the designated groups.
- require the reporting of applicant data
- designate the Commission as an agency having direct access to the data collected by virtue of the legislation and, as necessary, to the action plans maintained by organizations; that the data be company-specific, and that the data be transmitted by CEIC to the Commission as soon as possible after receipt
- ensure that Statistics Canada or other appropriate departments collect availability data

The Commission also told the committee that increased resources were necessary not only for its own operation, but that sufficient resources must be committed to Statistics Canada, or other appropriate departments, to ensure that labour force availability data are collected.

Meanwhile, in response to growing interest from employers concerning the implications of the legislation, the Commission has developed an employment systems reference manual to help them recognize how certain systems discriminate and how to change them. An accompanying checklist enables employers to audit systems quickly to determine which areas require remedial action.

Equality Rights

The right to equality before and under the law and equal protection and benefit of law for Canadians took effect on April 17, 1985 when section 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* came into force.

All laws, regulations, policies and practices now must respect and conform to these enshrined rights. To meet this requirement, a sub-committee of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs was set up in February to examine federal laws, regulations, policies and practices, and to ask Canadians their views.

The Canadian Human Rights Commission took an active role. The Chief Commissioner appeared before the sub-committee in May and again in September. In addition, the Commission provided a detailed submission with proposed changes to 25 federal laws, regulations, policies and practices.

The Chief Commissioner's message in May was simple and direct: he encouraged the sub-committee to take a broad view of equality rights. That message was reinforced in June when the Commission provided its submission. Major recommendations included making sexual orientation a prohibited ground of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*, revoking the provision in the same Act that allows mandatory retirement, and changing armed forces employment policies with respect to women, the disabled and sexual orientation.

In September, the Chief Commissioner was called back to comment specifically on two questions: Should the list of grounds in the *Canadian Human Rights Act* be open-ended? Should a primacy clause be added to the Act?

The Commission responded that it preferred Parliament with legislative authority, rather than the Commission with administrative authority, to determine the grounds covered by the Act. The Commission felt it would be more appropriate to broaden grounds by considering specific suggestions from the Commission (i.e., sexual orientation, political belief, criminal conviction or charges), than to have the list open-ended.

The Commission supported the inclusion of a primacy clause in the Act. Such a clause would clarify that the Act prevails in the event of conflict between it and any other law that authorizes a particular discriminatory practice.

The sub-committee tabled its report October 25 and recommended to Parliament a number of changes to federal laws, regulations, policies and practices. These recommendations supported all the major concerns raised by the Commission.

The Commission was impressed with the thoroughness of the recommendations and congratulated the committee for its far-reaching and progressive approach to ensuring equality for all.

BFOR/BFJ

Extensive policy work and consultation with affected businesses, departments and communities continued throughout 1985 to determine the implications of applying bona fide occupational requirement (BFOR) and bona fide justification (BFJ) policies to all grounds.

The Commission expects to adopt formal policies or guidelines in 1986, once it has assessed the implications of the Supreme Court of Canada decision in the Bhinder case (see page 28).

Meanwhile, interim policies approved in 1984 apply to all grounds. These underscore that employers and purveyors should establish practices to comply with the rule of the Act, rather than trying to establish a defence once a complaint is initiated.

The policies recognize a single defence: If an individual does not meet the requirements reasonably necessary for the performance of the essential tasks of a job or for the provision of a service, there may be sufficient evidence to support the existence of a BFOR or a BFJ.

In employment, an employee must be able to perform the essential tasks of a job safely, reliably and efficiently.

In the provision of goods, services and accommodation, the policy tries to balance the human rights of individuals with a purveyor's right to manage an efficient operation.

Health and Safety Hazards

The Commission considered the question of health and safety hazards as part of its review of pregnancy and childbirth discrimination.

A specific reference to health and safety hazards will be included in the Commission's policy on pregnancy and childbirth, which is now undergoing revision. This will state that any exclusionary policy will only be considered non-discriminatory if it meets the criteria in the BFOR/BFJ interim policies.

Canadian Human Rights Benefit Regulations

The Commission began an on-going review of the Canadian Human Rights Benefit Regulations to identify provisions in the regulations that may offend the section 15 equality rights provisions of the *Charter of Rights and Freedoms*. Some examples are age-based pension plan membership provisions and gender-based employee contributions and benefits.

Unemployment Insurance Benefits

The Chief Commissioner wrote to the chairman of the Commission of Enquiry on Unemployment Insurance about the requirements necessary to obtain insurance benefits. Concern was expressed that the imposition of a 20-week requirement for special benefits might result in a disproportionately high number of disabled persons being disqualified from receiving benefits.

Travel Entitlements

The Commission often faces the difficult task of balancing the rights of individuals with complex and sensitive public policy issues. Travel entitlement is a case in point.

The Commission received four complaints alleging that two air carriers maintain a discriminatory employment practice by providing free and reduced travel to only the spouses (whether legally married or common law) or qualified children of employees. Unmarried employees are denied the benefit of travelling with a companion free or at a reduced rate. The complainants said this was discrimination based on marital and family status.

As the Act permits, these cases were referred to the Canadian Transport Commission to review because the practice met the guidelines adopted by the CTC in 1971 authorizing carriers to issue free passes.

The reply of the Canadian Transport Commission was in part:

> ". . . The ATC is prepared to concede that, technically, there appears to be discrimination within the *letter* of the law as set out in the *Canadian Human Rights Act*. By the same token, the ATC wishes to submit that there is no discrimination within the spirit and intent of the *Canadian Human Rights Act*. The ATC's submission, in that respect, is to some extent related to its opinion that the family-related privileges of free or reduced rate transportation for carrier's employees, and the family fares offered to the general public by carriers in various modes of transportation, are reasonable in Canadian society.
>
> Family-related benefits or privileges are common in our society. These types of benefits or privileges are consistent with the tenet that the family is the nucleus of society. Indeed, I find it comforting to note, that your Commission adheres to a similar belief since it considers some distinctions based on family status to be reasonable . . .
>
> Free and reduced rate family-related transportation privileges, as well as family fares, are not a recent innovation. They have become a tradition, no doubt related to the idea that the family is the nucleus of our society . . .
>
> . . . Family fares, offered to the general public, are a long standing tradition within the transportation industry because, aside from the social orientation of such fares, they promote air travel and generate additional traffic thus improving the efficiency of the transportation industry.

Family travel across Canada itself is gaining in popularity, and there also air travel is the preferred mode of transportation. The airline industry is seeking to promote such travel with family fares and other special fare packages."

Commission members decided that the appointment of a human rights tribunal to consider the complaints was not warranted and accordingly closed the files.

General Order 09

The Commission has argued strongly for several years that General Order 09, Canadian Transport Commission regulations from 1912 made pursuant to the National Transportation Act dealing with the visual acuity, colour vision and hearing requirements for employees in the running trades of the railway industry, is outdated and discriminatory.

The Commission adopted a systemic approach to looking at the regulations and held a number of complaints in abeyance.

The Commission tried to address the content of the regulations and asked that a review panel, on which it participated, deal with the issue.

In April, the regulations were revised. The Commission objected to several aspects of the revised standards, but urged they be adopted as an interim measure to reduce discrimination.

In light of the Supreme Court of Canada decision in Bhinder (see page 28), the Commission is currently reviewing how best to respond to these complaints.

Aryan Nation Computer Network

The Commission dismissed a complaint of discrimination against a U.S.-based white supremacist organization because the respondent was situated outside Canada and therefore beyond the jurisdiction of the *Canadian Human Rights Act*.

The Canadian Holocaust Remembrance Association filed a complaint of discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin and religion against the Aryan Nation Computer Network of Hayden Lake, Idaho. This organization had found a way to get around customs and postal regulations that control the entry of hate literature into Canada by using computers.

After consultation with the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission it was determined that Parliament has jurisdiction to regulate and control radio communication and that the technology exists to block long distance calls to particular telephone numbers. However, to implement such a system, further legislation is necessary.

COMPLAINTS

PROCESSING COMPLAINTS

The *Canadian Human Rights Act* establishes 10 grounds on which complaints of discrimination may be made — race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

When a person seeks to file a complaint, the Commission ensures the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the Act. Once this is established and a formal complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information. The investigator's report is disclosed to the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 14 days, before it is submitted to the Commission for a decision.

In reaching its decision on the appropriate disposition of a complaint, the members of the Commission have before them both the investigator's report and any submissions that parties have chosen to make.

It is important to note that although an investigator may make a recommendation to the Commission on the disposition of a complaint, it is the members of the Commission who actually make the decision.

Some of the options the Commission has are to dismiss the complaint, approve a settlement which has been reached by the parties during investigation, appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement of the matter, or request the president of the human rights tribunal panel to name a tribunal to hear the complaint.

Because a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court, the parties to a complaint may take this person into their confidence while discussing possible settlement.

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* in October, 1985, enable the Commission to ask that the president of the human rights tribunal panel select and name a tribunal to inquire into a complaint.

A tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses and making a binding decision. A tribunal may dismiss a complaint. If it finds a complaint to be substantiated, it may order the respondent to:

- cease a discriminatory practice;
- rehire an employee unfairly dismissed;
- pay compensation for damages, including hurt feelings;
- order an affirmative action plan as a "special program".

Decisions of tribunals can be reviewed by a review tribunal if the original tribunal consisted of fewer than three members, or by the Federal Court of Appeal.

Not all matters brought to the Commission go through the process of investigation. Often people approach the Commission because they need help and hope the Commission can provide that help. The intricacies of federal/provincial jurisdiction and the multitude of grievance avenues often mean people are unsure about where to go for help.

In such cases the Commission can offer no formal assistance but it does endeavor to direct individuals to the department or agency where redress may lie. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of inquiries received.

During 1985, the Commission received 39,417 inquiries, 1,635 intakes and accepted 377 complaints. The Commission dismissed 179 complaints and approved settlements for 48. Fourteen complaints were heard by independent human rights tribunals.

SELECTED EXAMPLES AND SOLUTIONS

Race/Colour/Ethnic Origin

A victim of racial harassment and her harasser resolved the problem by agreeing to work apart and by attending an educational program offered by their employer.

The victim, a black clerk/typist with a federal department in Halifax said in her complaint of race discrimination that a white co-worker made racially derogatory remarks to her on three occasions. The victim said the employer knew of the problem, but had not stopped it.

Following several meetings between the two women and a supervisor, the harasser was counselled and disciplined.

The victim wasn't satisfied. She wanted to work apart from the harasser and asked for an educational program, which was set up by the department in consultation with Commission staff.

Family Status

A manager who wanted to let an employee down gently made a mistake in using a discriminatory reason as the pretext for not recalling him.

The employee worked as a driver for a trucking company for three weeks before being laid off.

He was told he was not recalled because new policy said members of the same family were not to work together. The employee's nephew had worked there for five years, and he was being kept on.

Investigation showed that although the manager cited a discriminatory reason for dismissal, the real reason was he had chosen another employee he thought was a better driver with a better attitude.

The Commission dismissed the complaint of discrimination because of family status and advised the respondent not to use such discriminatory excuses when in fact a valid operational concern was the reason for the dismissal.

Marital Status

A woman complained after a manager remarked on her wedding ring during a job interview, then asked whether she could work flexible hours.

She believed she wasn't hired because of her marital status and her sex. The manager admitted his question was poorly worded, but posed only to determine whether she was willing to work the hours.

The complaint was dismissed after investigation showed the two successful applicants for part-time broadcasting jobs as radio operators had more as well as more varied experience than the complainant.

Sex

A man who said he was told he couldn't pack candy because the employer wanted to hire women will discuss his employment opportunities with a job counsellor under terms of a settlement approved by the Commission.

The man said he was discriminated against because of his sex when he wasn't referred for an interview at a candy factory. He said an employment centre employee told him it was a woman's job. The employee couldn't recall the conversation.

The employment centre said that it does not refuse anybody a job referral on the basis of sex, but that in this particular instance, the comment "mostly female workers" appeared inappropriately on the job order.

The settlement agreed to by the parties during the course of investigation stipulated that once a month for three months, the Commission would randomly monitor the information contained in at least 25 job orders.

• • • •

A comprehensive affirmative action program was agreed upon during the course of investigation into a complaint of sex discrimination. The Commission approved it as settlement between the Women's Association of Whiteshell Nuclear Research Establishment and Atomic Energy of Canada Ltd.

The company initiated an affirmative action plan, then worked with Commission staff to refine it and make it more comprehensive.

As part of the settlement, the Commission will receive quarterly progress reports from the company and provide feedback to the company during the next three years.

The plan does not contain goals and targets for the hiring of women, but it does provide for reasonably achievable targets to be set.

In 1982, the women's association in Pinawa, Man. filed a complaint alleging that women were being excluded from management positions and from access to non-traditional career patterns such as apprenticeship programs; that they received consistently lower pay rates than male employees and that they were restricted to the lower levels of clerical and administrative occupations.

The issues raised by the complaint dealt with the possibility that the employment system already affected employment opportunities for women, not that individual women had been discriminated against deliberately in specific staffing actions.

The company had established an equal opportunities office in 1981 and in late 1983 announced an affirmative action program as part of its long-range plan. The program was maintained during the period of investigation.

Following discussions between the Commission and the company, the company agreed to establish a Commission-company working group, which met three times in Pinawa and determined that with some modifications the company's plans were appropriate to deal with those parts of the employment system in question. Company officials and Commission staff reached agreement.

Commission staff then met with representatives of the women's association who expressed some concerns with the effectiveness of the affirmative action plan, especially considering the current uncertain economic climate in Canada.

The women's association agreed to the proposal after one further amendment to the plan which the company and the Commission found acceptable.

Equal Pay

Do a clerk and a warehouseman working at a Prairie farm cooperative perform work of equal value?

The clerk thought so and filed an equal pay complaint, which was dismissed when investigative findings did not support her allegation.

Just how are jobs compared?

The cooperative had used two evaluation plans to determine that the jobs were not of equal value.

During investigation, the Commission set up a rating committee with three people from its Equal Pay Section.

The committee used a job evaluation plan to rate skill, effort, responsibility and working conditions. In this case, skill was equal for both positions. The other factors were all rated greater — 23.8 per cent higher in total points — for the warehouseman job.

• • • •

Occupational therapists, home economists and dieticians in the public service across Canada were awarded more than $2 million in an equal pay settlement approved in September.

Section 11 of the Act stipulates that men and women in federal jurisdiction who perform work of equal value in the same establishment should receive equal pay.

The settlement — affecting between 150 to 200 members or former members of the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) — means Treasury Board, as the government employer, will pay back wages dating to March 1, 1978, the day the Act came into force.

Salaries at all levels will rise between 12 and 26 per cent. For instance, home economists and dieticians at the second pay level will jump by 12.8 per cent from $29,281 to $33,035 for 1983/84 pay period. In 1977, they earned $17,901 when they should have been paid $21,312 according to the equal pay adjustment.

Occupational therapists at the same level will have their 1983/84 salaries adjusted by nearly 25 per cent from $28,612 to $35,673. In 1977, they earned $19,534 when they should have made $22,357.

In two complaints filed six years ago, PIPSC charged Treasury Board was discriminating against employees in two female-dominated groups on the basis of sex by paying them lower wages than five groups dominated by males in the same scientific and professional category.

Treasury Board agreed the two female groups had suffered wage discrimination when compared with salaries in the largely male professions in agriculture, biology, chemistry, forestry and physical sciences. Jobs were compared on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions.

The settlement, worked out between PIPSC and Treasury Board, is an interim one, pending a review of all jobs in the federal public service announced in March by Treasury Board. When the equal pay study is completed final adjustments will be made.

Disability

An Alberta truck driver who was fired after only two weeks when the company learned he had an amputated left leg received $7,932 compensation for wages, relocation expenses and damages.

The man complained that he had been discriminated against because of disability. The parties agreed to settle before the Commission investigated the complaint when the company said that human error, not discriminatory policy, accounted for the poor treatment.

The man was fired after two weeks when a company medical examiner noted he had lost his left leg below the knee and told him it was company policy not to keep him.

In fact, company policy was to judge individuals on the basis of capability, and the man had no difficulty doing his job.

• • • •

A man who was refused a job as a mine labourer in Elliot Lake, Ont. because he had poor vision was awarded $8,162.05 in lost wages and offered another job.

The man was told by the company doctor that the vision in his left eye was extremely poor, but could be corrected with glasses. The same day he went to an optometrist and three days later picked up his glasses. But in a report dated two weeks later, the company refused him the job saying he had not passed the required medical exam.

In fact, the investigation showed that the company had never given him any test that proved he could not perform the essential tasks of the job.

TRIBUNAL AND COURT ACTIONS

Tribunals

Until October 15, 1985 tribunals were appointed by the Canadian Human Rights Commission. They operated independently of the Commission and had up to three members selected from a list established by Governor in Council.

On October 15, the *Canadian Human Rights Act* was amended to make tribunals more independent of the Commission. The position of president of the human rights tribunal panel was created. When the Commission is satisfied that an inquiry into a complaint is warranted, it now may request the president of that panel to appoint a tribunal.

Bennett-MacPherson v. White Pass and Yukon Route Corporation

The complainant alleged sex discrimination after she was refused a job as a locomotive hostler for the White Pass and Yukon Route Railway. A hostler carries out train maintenance.

The Commission unsuccessfully appealed the decision of the human rights tribunal that decided White Pass did not discriminate against MacPherson.

A review tribunal found no error in the earlier decision that found she was qualified for the job, but had not made her qualifications known at the interview. There was nothing to suggest the employer failed to inquire about relevant experience because the complainant was a woman.

Bradley, Boulé, Mondoux, Union of Solicitor General Employees Syndicat des employés du Solliciteur général v. Correctional Services of Canada

A tribunal was appointed to inquire into complaints about the operation of an affirmative action program instituted by Correctional Services of Canada based on allegations that employment opportunities available to men were reduced as a result of the program.

Bubelis v. RCMP

A tribunal is to be appointed to inquire into a disability complaint that the RCMP refused to engage Bubelis because of a dental condition. RCMP policy requires that any dental problems be repaired before the recruit is engaged.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney, Hull and McMaster v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

A human rights tribunal was appointed in each of six different physical handicap complaints lodged against the company by men whose job applications were rejected after they were ruled medically unfit.

These complaints alleged that the men were discriminated against individually, and also that the company maintained policies and practices that tended to restrict employment opportunities for people with physical handicaps. The company argued that its health standards reflect bona fide occupational requirements.

The tribunal dealt with preliminary objections relating to all complaints during 1984 and then proceeded to examine the merits.

In the first of the individual complaints to be heard, the tribunal ordered that McBratney be given the job he had earlier been rejected for as an apprentice industrial mechanic because of a curvature of his spine, lost seniority and $500 for hurt feelings.

The company was ordered to pay $1,000 to Atkinson who has a hearing impairment and a steel plate in one shoulder. It was also ordered to pay $2,000 to McMaster and offer him a job.

Hearings in the remainder of the individual complaints are expected to continue. The issue of whether the company's policies or practices are discriminatory in all but McBratney's case will be dealt with at another time.

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

Rosann Cashin alleged marital status discrimination by the CBC stating that her contract as a reporter specializing in natural resources was not renewed because of her husband's high profile as a director of Petro-Canada and as president of the Newfoundland Labrador Fishermen, Food and Allied Workers Union.

Following a Federal Court of Appeal decision which set aside the Commission decision dismissing Cashin's complaint, the Commission appointed a tribunal which held hearings in 1984 and 1985.

In a decision December 4, the tribunal substantiated the complaint on the basis of marital status and ordered that the Canadian Broadcasting Corporation make an offer to reinstate her to her former or a similar position, as soon as possible.

In addition, the tribunal awarded Cashin $2,500 for suffering in respect of feelings and self-respect, and an amount for lost wages to be determined.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best and Burke v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

One human rights tribunal was appointed to examine several complaints relating to the company's policy that female employees of child-bearing age are restricted to positions in the company's smelter which have low or no exposure to lead.

A hearing was held in December, 1984 at which time the company asked the tribunal to dismiss the complaints for lack of evidence. A decision released March 21, 1985 dismissed the complaints of Burke, Best and Burke because of their failure to appear. It ordered the hearings to continue in the other complaints.

Chapdelaine and Gravel v. Air Canada

Two complaints that Air Canada's height requirements for pilots have the effect of discriminating against women were held in abeyance during 1984, awaiting the outcome of the Commission's appeal in the *Bhinder v. CNR* case in the Supreme Court of Canada. (See "Court Actions")

DeJager v. Department of National Defence

A tribunal held hearings into a complaint of a former member of the armed forces who was released because he had bronchial asthma.

The department argued there was a bona fide occupational requirement because he could not carry out the duties of boatswain under the conditions of military service. The tribunal reserved its decision.

Erickson v. Canadian Pacific Express and Transport Ltd.

The complainant alleged the company terminated his job as a heavy transport truck driver because he wore a hearing aid. The company said that even though Erickson met the hearing requirements for a British Columbia heavy transport driver's licence, his reliance on a hearing aid to meet those requirements created a safety risk to himself, other employees and the public. Hearings are expected to start in the spring of 1986.

Forseille v. United Grain Growers

The company terminated Forseille soon after he was hired as a grain handler because it had safety concerns about his diabetes. The tribunal dismissed the complaint saying the company acted reasonably in concluding that the medical limitations created by Forseille's diabetes were not acceptable for safety reasons.

Gervais v. Agriculture Canada

A tribunal was appointed to inquire into a complaint of sexual harassment made by an employee of Agriculture Canada based on allegations against one of her supervisors. Hearings adjourned in December.

Kibale v. Transport Canada

Kibale filed a complaint alleging discrimination on the basis of race, colour and ethnic origin when he did not obtain a public service position after placing first in a competition. The tribunal dismissed the complaint. Although the tribunal found irregularities in the hiring process, it found no evidence of discrimination. Kibale has appealed to a review tribunal.

Kawalilak v. Bank of Montreal

The complaint of a bank employee who was advised by her doctor to stay home from work to have a successful pregnancy after a number of miscarriages, but could not get short term disability benefits, was settled before a hearing was held. The offending policy clause was changed, and Kawalilak received compensation for lost salary and hurt feelings.

Local 916, Energy and Chemical Workers' Union v. Atomic Energy of Canada Ltd.

Local 916 of the Energy and Chemical Workers' Union at the Atomic Energy of Canada's Glace Bay Heavy Water Plant near Sydney, N.S., complained to the Commission in April 1979 that the plant's female clerks and secretaries were doing work of equal value but were being paid less than male plant workers belonging to Local 785.

After several days of hearings, Atomic Energy commenced proceedings in the Federal Court to determine the effect of a settlement between Local 916 and Atomic Energy.

The Commission was not a party to the settlement, though it was a party at the tribunal hearings. These proceedings were quashed on the application of the Commission.

However, the tribunal itself chose to refer the issue of the effect of the *MacBain* ruling (see "Court Actions") on its proceedings to the Federal Court of Appeal.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

McCreary, age 37, filed a complaint of age discrimination against Greyhound Bus Lines which hired drivers only between the ages of 24 and 35.

Greyhound refused to employ McCreary, maintaining that new drivers get the least favorable routes and must be young enough to cope with the extra stress. A similar complaint was dismissed in 1980 when a tribunal upheld Voyageur Colonial's policy that new drivers be under the age of 40.

The tribunal substantiated the complaint and ruled there was not sufficient evidence to conclude that the inability to cope with stress was related to age. Greyhound appealed. The review tribunal reserved decision.

Mahon v. Canadian Pacific Limited

A tribunal substantiated a complaint that CP Rail discriminated when it refused to rehire Mahon as a section labourer/trackman. CP policy said that a person with diabetes could not be employed in an area with moving trains and equipment or in a job with great physical demands.

The tribunal order awards Mahon lost wages and a job offer. It also requires CP to reimburse the federal government to cover unemployment benefits paid to him. Canadian Pacific Limited has filed proceedings to have the tribunal decision reviewed by the Federal Court of Appeal.

Morrell and LeBlanc v. Canada Employment and Immigration Commission

Morrell and LeBlanc alleged they were denied regular unemployment insurance benefits because of section 46 of the *Unemployment Insurance Act*, which provided that a woman was not entitled to regular benefits for a period of eight weeks before the expected date of the birth of her child and for six weeks after the birth of her child. Neither woman qualified for pregnancy benefits.

Legislation repealing section 46 was passed before Morrell and LeBlanc applied for benefits, but was not in force until after they were determined to be ineligible.

LeBlanc's complaint was settled before hearing. The tribunal in Morrell's case found that CEIC had breached the *Canadian Human Rights Act* because Parliament had intended to end the discrimination inherent in section 46 of the *Unemployment Insurance Act* before Morrell and LeBlanc applied for their regular benefits. CEIC has appealed the decision.

Nowell v. Canadian National Railway Company

A tribunal was appointed to inquire into a complaint that CN restricted Nowell's employment opportunities because of his diabetes. The hearing is underway.

Public Service Alliance of Canada v. Qu'Appelle Indian Residential School Council

PSAC complained that the pay rate for jobs predominantly held by females was lower than that paid for jobs predominantly held by males though many of the jobs predominantly held by females are of equal value to the jobs predominantly held by males.

A tribunal was appointed to inquire into this complaint against a school council administering schools on Indian reserves on behalf of the Minister of Indian Affairs and Northern Development.

Rodger v. Canadian National Railway Company

Rodger alleged he was restricted in the kind of job CN would allow him to perform because of two seizures he had experienced at home.

The tribunal dismissed the complaint. It ruled that CN's decision to give him less dangerous duties for three years was reasonable because medical knowledge at the time suggested that was the "safe" period before returning to duties as a trainman/yardman.

Stanley, Jones, Magera and Howell v. RCMP

Four women were employed to guard prisoners at local lock-ups in Alberta. They complained that RCMP policy stipulating guards must be the same sex as prisoners for privacy and safety reasons restricted them to guarding female prisoners only, thereby reducing the amount of work that they could get. Hearings were held in 1985.

Sumbal v. Canadian National Railway Company

A hearing into a complaint of religious discrimination in employment by Paviat Singh Sumbal, a Sikh, was adjourned in 1979 pending the final disposition of the *Bhinder v. CNR* case. (See "Court Actions")

Villeneuve v. Bell Canada

Villeneuve complained that he was dismissed and refused a job in another department of Bell Canada because of his disability (varicocele). The tribunal found that Bell had discriminated against him because of the restrictions it associated with his disability which were not a bona fide occupational requirement. The tribunal awarded him lost wages and ordered Bell Canada to give him a job. Bell appealed the decision to a review tribunal.

Court Actions

In addition to complaints presented before tribunals, the Commission was involved in the following court proceedings during 1985.

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.

In 1984, a tribunal substantiated a complaint by *Action Travail des Femmes*, a Montreal women's group, against CN, filed in 1979 alleging that CN's employment policies prevented women from being hired for non-traditional jobs. The tribunal was established in 1981.

CN appealed the tribunal decision to the Federal Court of Appeal. The tribunal's order was in two parts. There was a mandatory and immediate part that required CN to stop using mechanical aptitude tests that discriminate against women for most entry level positions; to stop administering physical tests not given to men; to end the requirement of welding experience for most entry level positions; to inform the public of the positions available and the real requirements of those positions; and to continue its programs against sexual harassment to ensure all candidates for jobs are treated fairly regardless of their sex.

The interim part of the order required CN to hire one woman for every four blue collar positions staffed until women make up 13 per cent of the blue collar work force in CN's St. Lawrence Region. This was to begin when all workers on lay-off had been recalled, or after one year's time, whichever happened first. It also required that CN initiate a publicity campaign to attract women to non-traditional jobs.

The Federal Court of Appeal quashed the part of the order that imposed the quota and a target percentage of women in these jobs. The court held that the *Canadian Human Rights Act* did not empower a tribunal to order quotas for remedial purposes. The court said that quotas could only be ordered for the prevention of discrimination in the future.

In a dissenting opinion, however, Justice MacGuigan held that the kind of quota imposed by the tribunal could be considered preventive. The court did not find any other errors in the tribunal's decision.

The Supreme Court of Canada granted leave to appeal to the Commission and *Action Travail des Femmes*.

Bhinder and Canadian Human Rights Commission v. Canadian National Railway Company

Bhinder, whose religion requires men to wear turbans with no other head covering, was employed in the CN yards for four and a half years before a hard hat policy was implemented. A tribunal decided that CN discriminated against Bhinder by insisting he wear a hard hat and ordered CN to reinstate Bhinder with no loss of seniority and $14,500 in lost wages.

This case raised two far-reaching issues:

- **Intent** — In its ruling, Justice LeDain dissenting, the Federal Court of Appeal held that the *Canadian Human Rights Act* does not apply where there is neither differential treatment nor an intent to discriminate. This ruling strikes at the root of the Commission's program to end "systemic" discrimination, occurring when practices and policies in an organization limit equal opportunity. The Commission believes it is long established habit, rather than prejudice, that underlies most systemic discrimination. An obligation to prove intent would be impossible where none exists, and most systemic discrimination would be sheltered from Parliament's stated intention to establish equal opportunity in section 2 of the Act.

- **Reasonable Accommodation** — The Court also held, Justice LeDain dissenting, that employers are under no duty to make reasonable accommodation. This would provide a defence to an employer who, for example, expressed every good intention of hiring a person who used a wheelchair to get around, yet would not provide a desk with enough clearance for use by such a person. This also appears to threaten translation of equal opportunities from statute to daily life.

The Attorney General of Canada intervened on behalf of the Minister of Labour, to support CN's position on the basis that the hard hat policy was a bona fide occupational requirement.

The appeal was argued before the Supreme Court of Canada January 30, 1985. In a decision December 17, 1985, the Supreme Court of Canada dismissed the Commission's and Bhinder's appeals.

The Supreme Court confirmed that the *Canadian Human Rights Act* applies to unintentional and adverse effect discrimination. However, the Court also ruled that employers are under no duty to reasonably accommodate the special individual needs of employees or prospective employees.

The decision dealt a severe blow to the concept of individual assessment in that the Court ruled that the existence of a bona fide occupational requirement must be made by reference to the job in question and not the person who fills it.

The Canadian Human Rights Commission will make a special report to Parliament on the implications of the Bhinder decision and recommendations for amendment to the Act.

Canadian Human Rights Commission v. John Ross Taylor and Western Guard Party

John Ross Taylor and the Western Guard Party have appealed the ruling of the Trial Division of the Federal Court which rejected the argument that the prohibition against transmitting hate propaganda by telephonic means under the *Canadian Human Rights Act* was contrary to the *Charter of Rights and Freedoms* protection of freedom of expression.

Carson, Nash, Tall, James v. Air Canada

The Federal Court of Appeal upheld a review tribunal ruling that Air Canada discriminated on the basis of age by refusing to hire six persons over the age of 27 as pilots-in-training. The court said that Air Canada had not established that its policy constituted a bona fide occupational requirement. The complaints were settled before the tribunal reconvened to consider a remedy for the complainants. Air Canada dropped its age at hire policy.

Dalton v. Canadian Human Rights Commission, Perruzza and The Brotherhood of Railway and Airline Clerks, System Board of Adjustment 435 and CP Air Ltd.

Perruzza filed complaints of age discrimination against CP Air, her employer, and her union in 1983 because age was used as a tie-breaker in determining seniority under the collective agreement. The complaint was settled on the basis that seniority would be reallocated by random lot.

Julie Dalton, a fellow employee, was granted an injunction by the Federal Court to prevent the implementation of the terms of settlement approved by the Commission. The Commission appealed the decision to the Federal Court of Appeal, which rendered its judgment December 16, allowing the Commission's appeal.

The Court of Appeal decided that the Commission need not give notice to the individual members of a union prior to approving a settlement affecting a collective agreement, and decided that in this case, the approved settlement could be implemented by the parties as originally planned.

Atomic Energy of Canada Ltd. v. Canadian Human Rights Commission

The tribunal held hearings in 1984 and 1985 in Halifax (see "Tribunals"). On October 16, 1985 the respondent raised and relied upon the MacBain objection (see below). The tribunal decided to refer the question on whether it ought to continue with its hearings to the Federal Court of Appeal.

The court decided that the tribunal had the right to continue with its inquiry. The rights to fundamental justice under the *Canadian Bill of Rights* had to be asserted at the earliest possible opportunity.

Respondents who did not raise the MacBain objection at the outset of a hearing, but rather proceeded with the hearing, had waived any right to allege a reasonable apprehension of bias. The decision is most important for the Commission as it allows cases involving 190 hearing days to remain intact.

MacBain v. Canadian Human Rights Commission

The Federal Court of Appeal quashed the decision of the tribunal that found MacBain had sexually harassed a former female employee, but made no decision on the merits of the complaint. It also declared inoperative in MacBain's case the sections of the *Canadian Human Rights Act* that provided for the appointment by the Commission of the tribunal. This was because of a reasonable apprehension of bias in the statutory procedure whereby the Commission appointed an investigator, decided whether the complaint should be the subject of inquiry by a tribunal, appointed the members of the tribunal and took a position at the tribunal contrary to that of MacBain.

The court found that this infringed MacBain's right to have his rights and obligations determined according to fundamental justice under the *Canadian Bill of Rights*. MacBain's counsel appeared at the hearings only to object to the constitution of the tribunal and did not take part in the hearings themselves.

McKenzie v. Canadian Human Rights Commission

Dan McKenzie sought from the trial division of the Federal Court, an order prohibiting the Commission from dealing with his complaint unless the Commission held a public hearing at which he and his counsel could participate before it made a decision on his complaint. He sought a declaration from the court that he was entitled to this.

The court rejected his application saying that the Commission's practice of providing complainant and respondent with the report of its investigator and all other material it proposed to consider, as well as allowing the parties to make full representations in writing concerning the material and the complaint before it made its decision, met the requirements of natural justice.

Robichaud v. Department of National Defence

The Federal Court of Appeal upheld a review tribunal finding that Robichaud's superior at CFB North Bay had discriminated against her on the basis of sex by sexual harassment of her. However, the court dismissed, Justice MacGuigan dissenting, the complaint against the department saying that only acts of discrimination by the minister of the department or Treasury Board could make the Crown liable for discrimination under the *Canadian Human Rights Act*.

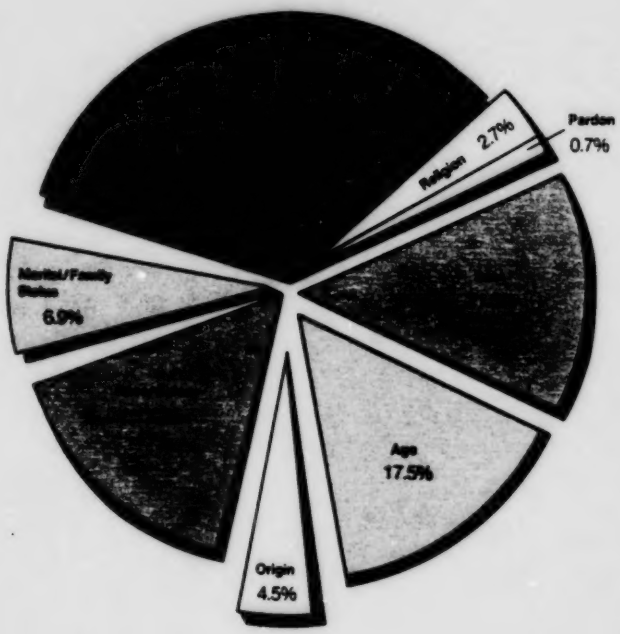
Leave to appeal to the Supreme Court of Canada was granted to the Commission and Robichaud on the issue of the liability of the department.

Syndicat des employés de production de Québec et de l'Acadie (SEPQA) v. Canadian Human Rights Commission and la Société Radio-Canada

The union has launched an appeal to the Federal Court of Canada of a decision by the Canadian Human Rights Commission to dismiss a complaint that Radio-Canada established or maintained a difference in salary between male and female employees in certain positions based on their sex.

CHARTS

Distribution of complaints by grounds accepted in 1985



Disability complaints by type, by year

Disability	1985	1984	Total 1984-1985
Alcoholism	6	5	11
Allergies	2	4	6
Amputee/Disabled Limb	3	2	5
Arthritis	1	1	2
Back Problems	14	8	22
Cancer	1		1
Cerebral Palsy		2	2
Dental Conditions		4	4
Diabetes Mellitus	7	10	17
Drugs	1		1
Epilepsy	8	7	15
Hearing Impairment	7	2	9
Heart Ailment	3	3	6
Injury	4	14	18
Lumbago		2	2
Lung Disease		1	1
Mental Disability	8	11	19
Multiple Sclerosis		1	1
Paralysis	1	1	2
Respiratory Condition	2	2	4
Sight Impairment	33	24	57
Skin Condition	1	1	2
Speech Impairment		2	2
Stress	1	1	2
Use of Wheelchair	1	5	6
Others	5	22	27
Total	109	135	244

Comparison of inquiries, intakes and formal complaints by regions, 1985

Regions	Headquarters	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Alberta & NWT	Western	Total
Inquiries	1,757	3,965	3,401	13,073	9,536	2,821	2,488	2,376	39,417
Intakes	4	478	142	162	421	184	72	172	1,635
Formal Complaints	4	76	46	69	72	45	29	36	377

Results of complaints submitted for decision, by year [including percentage of total]

Years \ Results	Dismissed	Settled	Others*	Not dealt with	No further proceedings*	Sub-total closed	Sent to Commission	Sent to Tribunal	Total Complaints
Oct. 1 to Dec. 31, 1985	50% 68	11% 15		9% 12	11% 15	81% 110	19% 26	1	100% 137
Jan. 1 to Sept. 30, 1985	43% 111	13% 33	19% 50			75% 194	20% 51	5% 13	100% 258
Total for 1985	45% 179	12% 48	13% 50	3% 12	4% 15	77% 304	20% 77	3% 14	100% 395
Total for 1984	46% 128	26% 70	10% 28			84% 226	12% 32	4% 11	100% 269
Total for 1984 and 1985	46% 307	18% 118	12% 78	2% 12	3% 15	81% 530	16% 109	3% 25	100% 664

*From January to September, "Others" include complaints referred to more appropriate avenues (such as a grievance procedure), discontinued or withdrawn because they did not fall within federal jurisdiction. Following amendments to the Act in October and subsequent changes in administrative procedures, these complaints fall into the categories of "Not dealt with" and "No further proceedings" for the period from October to December.

Complaints accepted by regions, by grounds

Regions \ Grounds	Race/ Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Pardon	Total 1985	Total 1984	Total 1984 -1985
Headquarters					3		1		4		4
National Capital	9	5	1	28	14	6	13		76	81	157
Atlantic	5	1		8	6	6	20		46	54	100
Quebec	5	3	1	8	14	7	29	2	69	57	126
Ontario	21	5	1	12	13	2	18		72	81	153
Prairie	10	2	4	5	8		15	1	45	54	99
Alberta & NWT	3		2	2	13	1	8		29	38	67
Western	11	1	1	3	10	4	6		36	45	81
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135			410	
Total 1984-1985	123	44	16	112	182	62	245	3			787

Closed complaints by respondents and results

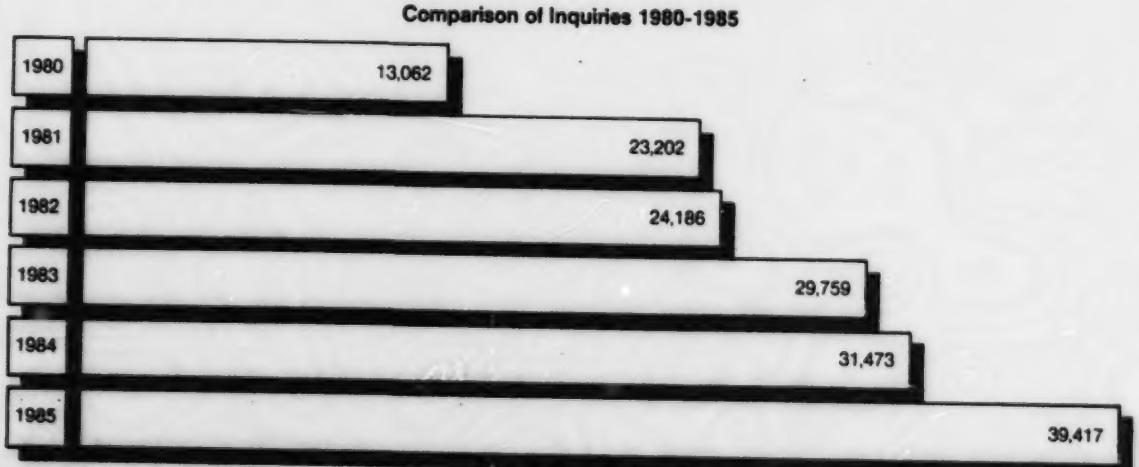
Respondents \ Results	Dismissed	Settled	Others*	From Oct. 1, 1985 Not dealt with*	From Oct. 1, 1985 No further proceedings*	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Government of Canada								
Departments	66	14	30	5	3	118	100	218
Commissions, Boards and Agencies, etc.	5	3	3	2	1	14	9	23
Crown Corporations	23	5	3	2		33	11	44
Banking	19	5	3	1	1	29	13	42
Broadcasting, Networks and Stations	8	2	1	1	1	13	5	18
Telephone and Telecommunications	7	2	2			11	5	16
Transportation								
Airlines	10	9	2		5	26	14	40
Railways	13	2	3		3	21	22	43
Bus Lines							1	1
Shipping and Ferry	2		1		1	4	2	6
Trucking	9					9	7	16
Courier Transportation	2	1	1			4	4	8
Unions and Employee Associations	4	1				5	7	12
Grain and Feed Companies	4					4	2	6
Mining [mining, processing, sales & regulations]	3	1				4	2	6
Sports Organizations							1	1
Other Private Companies under Federal Jurisdiction	4	2	1			7	4	11
Miscellaneous		1		1		2	17	19
Total	179	48	50	12	15	304	226	530

* From January to September, "Others" include complaints referred to more appropriate avenues (such as a grievance procedure), discontinued or withdrawn because they did not fall within federal jurisdiction. Following amendments to the Act in October and subsequent changes in administrative procedures, these complaints fall into the categories of "Not dealt with" and "No further proceedings" for the period from October to December.

Conciliation results by grounds and years

Grounds	Dismissed	Settled	No further proceedings	Other	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Race/Colour		1		1	2		2
National Ethnic/ Origin		1			1		1
Religion		1			1		1
Age	1	2	2		5	2	7
Sex		5		1	6	14	20
Marital/Family Status						3	3
Disability		7		1	8	7	15
Total 1985	1	17	2	3	23		
Total 1984	2	22		2		26	
Total 1984-85	3	39	2	5			49

Comparison of Inquiries 1980-1985



Complaints accepted by provinces, by grounds

Provinces	Race/ Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Pardon	Total 1985	Total 1984	Total 1984 -1985
Newfoundland				1	1	2	4		8	13	21
Prince Edward Island										3	3
Nova Scotia	3			6	5	2	13		29	25	54
New Brunswick				1	2		3		6	16	22
Quebec	7	4		9	14	6	29	1	70	65	135
Ontario	32	10	2	39	27	11	34	1	156	155	311
Manitoba	5	1	4	3	9		11	1	34	32	66
Saskatchewan	5	1		2	1		3		12	19	31
Alberta	5		2	2	8	1	7		25	36	61
British Columbia	7	1	1	3	10	4	6		32	42	74
NWT					4				4	4	8
Others*			1						1		1
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135			410	
Total 1984-1985	123	44	16	112	182	62	245	3			787

* Canadians living outside country.

Complaints on Sexual Harassment*

Years	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Sub-total closed	At investigation	Sent to Conciliation	Sent to Tribunal	Total
1985	5	2	2	1	1	11	18	3	1	33
1984	1	3	2			6	10	1		17
Accepted before 1984, still open							3			3
Total	6	5	4	1	1	17	31	4	1	53

* Sexual harassment cases covered in this table are those that involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim.

Accepted complaints on harassment, by grounds

Grounds	Race/Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Total
1985	15	4	1	2	8	2	4	36
1984	14	5	2	3	22	2	10	58
Total 1984-1985	29	9	3	5	30	4	14	94

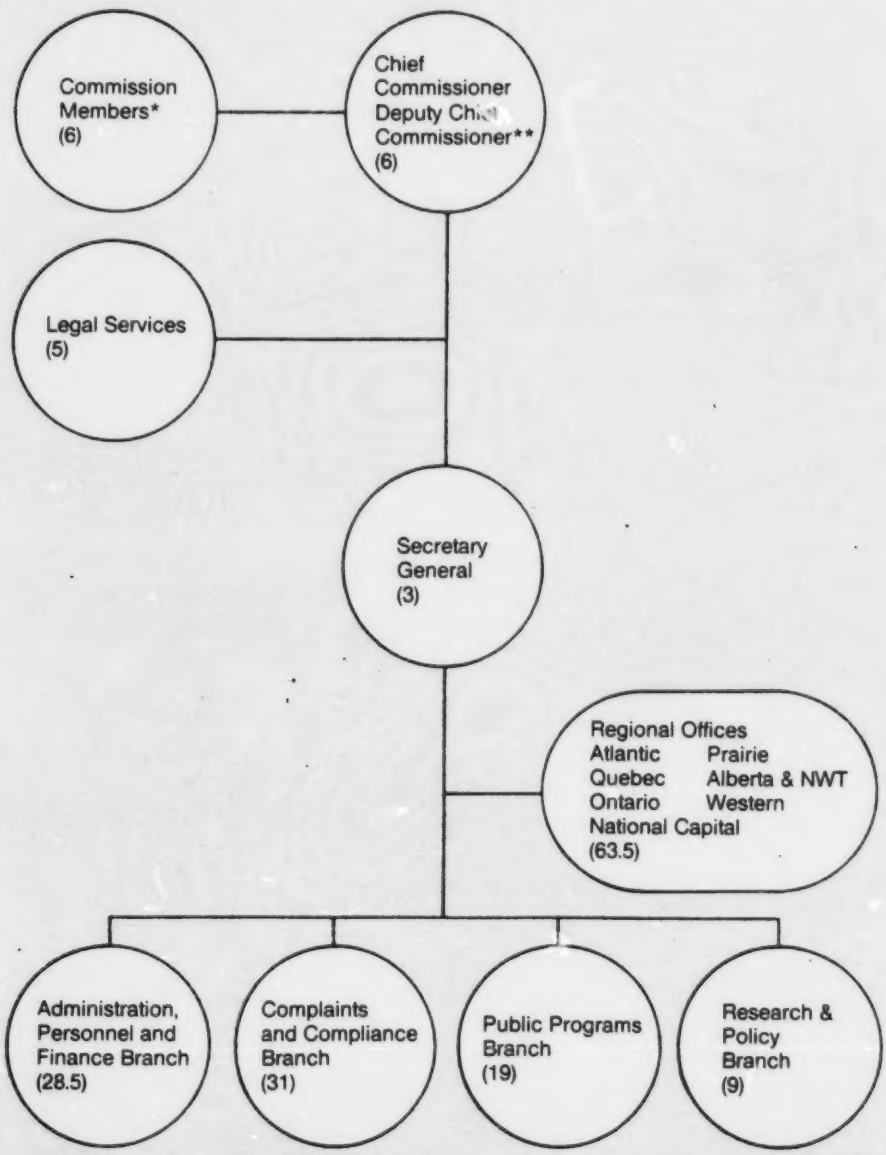
BRANCH ACTIVITIES IN 1985

INTRODUCTION

At headquarters in Ottawa, the Secretary-General manages the work of four branches and seven regional offices. The branches — Research and Policy; Complaints and Compliance; Public Programs; Administration, Personnel and Finance — develop operational, administrative and program policies and procedures and assist the Secretary-General in providing operational support and direction to the seven regional offices, which are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. A Legal Services branch reporting separately to the Chief Commissioner provides legal advice to the Commission and its staff.

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 165.



* part-time, appointed by Governor in Council (not included in complement)

** two full-time, four support staff

COMPLAINTS AND COMPLIANCE

The Complaints and Compliance branch undertook a wide-ranging review of its complaint management systems. The result is a refined and updated process to ensure timely and effective investigation of complaints.

Detailed analysis at the beginning of the complaint process ensures that investigations are better focused. Major refinements to the processes and procedures related to investigation planning, issues analysis and inter-branch coordination were implemented.

Complaints are now streamed as delegated, which are handled at a regional level and submitted directly to the Commission by the regional director for a decision, or as non-delegated, which are investigated regionally with the advice and assistance of headquarters-based consultants and then submitted to the Commission by the director of complaints and compliance.

Early in 1986 some complaints of an unusually complex or sensitive nature will be streamed as nationally managed to be handled by headquarters-based investigators.

The branch moved ahead rapidly with the development of a basic training course for new investigators and advanced training for experienced investigators. All investigators have taken the basic course and advanced courses in evidence statement-taking and report preparation. In succeeding years this planned and progressive training system should ensure a continued high quality and professional group of investigators.

In March, the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission signed an agreement to increase the effectiveness of both in investigating complaints from public servants.

Under the agreement the CHRC will investigate all allegations of discrimination filed by public servants based on any of the 10 grounds, while the Public Service Commission will continue to investigate complaints of wrongful treatment and advise them of their rights of appeal under the Public Service Employment Act. The two Commissions will maintain close contact to ensure the appropriate referral of cases involving discrimination from the PSC to the CHRC.

Equal Wages Guidelines

In March, the Commission circulated drafts of procedural guidelines intended to facilitate compliance with section 11 of the Act, which requires equal pay for men and women doing work of equal value in the same establishment.

A sample of about 60 public and private employers, employee organizations, women's groups and human rights agencies was asked to provide written responses to the draft guidelines.

Responses indicated a need and desire for guidance on how to comply with section 11.

After further consultations through the summer and fall, the new guidelines were approved by the Commission in December.

Systemic Review

A review of the Commission's approach to systemic discrimination in Canada began in 1985.

The Commission recognizes that systemic discrimination, expressed through formal organizational policies and more informal practices, represents a major barrier to the opportunities of many of those protected by the Act.

The goal of eliminating this barrier requires commitment to the strategic use of the mandate provided to the Commission by the Act, in order to bring about major changes in employment and service delivery systems.

The review process looked at practical definitions of systemic discrimination, the use of the Commission of its powers to initiate complaints of systemic discrimination, techniques for complaints investigation of systemic cases, including necessary resources allocation, and the most effective internal structures needed to maximize the efficiency of complaints processing, policy formulation and delivery of educational programs on systemic issues.

The review also took into account the Commission's responsibilities regarding legislation on employment equity.

The work has been complex and rewarding. Major alterations in the Commission's approach to systemic discrimination resulting from the review will come into effect over the next few years.

National Investigations

This section is responsible for providing advice on investigations and for developing policies and procedures related to the processing of complaints. It also provides quality control and assurance functions, as well as training for investigators.

This section is also responsible for conducting investigations into nationally-managed complaints.

Substantial progress was made toward the development of qualitative and quantitative standards of performance for investigations and an organized system of quality assurance. This is an integral part of the work of the whole Commission in improving both the quantity and quality of complaints processed.

The section is also responsible for the conciliation service of the Commission.

Adaptation Planning

This section was set up to implement the 1983 amendments to the Act which expanded the rights of the disabled to employment and access to goods and services.

The Commission approved broad-based benchmarks by which employers and providers of goods and services could assess their compliance with the Act.

The section is responsible for preparing the administrative system to allow the Commission to review requests for the approval of voluntary adaptation plans that may be submitted.

Systemic Discrimination

This section continued to provide Commission staff, employers, employee and community groups with technical advice and assistance on systemic discrimination, special programs, plans and arrangements covered in section 15(1) of the Act, and compliance issues (see Systemic Review).

Equal Pay

The Equal Pay section undertook widespread public consultations on revisions to equal wages guidelines (see page 40).

It continued to investigate complaints filed under section 11 of the Act and provided employers and the public with information about equal pay for work of equal value.

The Commission directed the section to implement a multi-year proactive strategy to increase the effectiveness of section 11 in bringing about change for women. This involved contacting a large number of employers and advising them that the Commission expected compliance with the Act, but would exercise its power to initiate complaints where compliance did not occur. A systematic review of employer compliance will follow.

RESEARCH AND POLICY

Growth in the volume and complexity of complaints and issues handled by the Commission has increased the policy support required by staff and members of the Commission. In fact, such support has evolved from basic research into fundamental human rights issues to applied research and policy development related to specific operational needs and external factors.

During 1985 the branch conducted major policy work in the areas of pregnancy and childbirth, health and safety hazards, affirmative action, bona fide occupational requirements and bona fide justification, and initiated work in other areas such as mental disability and drug and alcohol dependency.

The branch continued to provide support to the Commission in such areas as complaints, relations with other agencies and the public, representations to Parliament and advice to employers and organizations serving the public.

PUBLIC PROGRAMS

The branch works to further the Commission's information and education mandate. At headquarters, three sections work together to coordinate the services and information that help employers and organizations comply with the Act. In each of the seven regions, a public programs officer takes on a key role in the delivery of services and information.

The three sections are Program Analysis and Development, which is responsible for long-term planning and the development of services and resources; Information and Production, which takes detailed concepts to final products and coordinates the Commission's public affairs; and Program Delivery, which provides education, training and consultative services.

Program Analysis and Development

This section is primarily responsible for market research, product development and branch evaluation. It coordinates the provision of these services between headquarters and the regions.

A three-year market research plan delineates the nature and objectives of each research study as well as the proposed time frames, methodologies and budget. Actual research is carried out with relevant constituent groups before training materials are produced.

Product development included the CHRC Casebook with 34 fully-indexed cases with extensive teaching notes.

Training material called "Human Rights Skills for Community Groups" was developed as the first "stand alone" independent learning resource. It is designed for the average reader and uses appealing learning devices, such as quizzes, puzzles, color pictures, charts and graphs.

The main evaluation activity for the year was an evaluation framework study. It provided the branch with evaluation indicators and data gathering instruments required for eventual evaluation assessment studies.

Program Delivery

Program Delivery responds to requests for training, education and consulting services, reference manuals and education materials, speakers, lecturers and discussion leaders, as well as research materials.

The section works primarily with employers and purveyors of goods and services, as well as with unions and representative groups. The main focus is on decision-makers in selected organizations with whom ongoing cooperative working relationships exist.

For example, officers conducted a series of 30 seminars on harassment and other human rights issues in the western and Quebec regions of Revenue Canada (Taxation). They reviewed and revised harassment and human rights policies for VIA Rail and developed related training materials.

With National Health and Welfare, officers analysed training needs and held management training on human rights in 10 cities.

In the area of affirmative action, officers consulted with Canada Mortgage and Housing Corp. and affirmative action staff, to analyse and review an equal employment opportunities monitoring report, application forms, and employment procedures.

The section's key concern is to contribute its resources and expertise to help eliminate discrimination through organizational change in both the public and private sectors.

Program Delivery also follows up on complaint settlements with policy advice, consultation and training materials, to ensure these settlements have a lasting impact and the widest possible benefit.

The section works with its established contacts to discern and verify concerns of employers, providers of services, unions and groups. It develops and implements seminar series, conferences and information exchanges which contribute to solutions for newly-recognized problems related to human rights.

Training and reference materials are available on request and can be used independently or in cooperation with Commission staff.

Information and Production

In January, this section launched *Dossier*, a newsletter for human rights specialists interested in detailed, technical up-to-date information on the application of the *Canadian Human Rights Act*, current decisions and policy. More than 4,000 subscribers now receive *Dossier* every two months.

A total of 242,366 publications were distributed country-wide. Media and interested groups received 32 news releases, including nine that summarized decisions of human rights tribunals. Staff responded to more than 300 media calls, providing background and interpretive material.

New publications included *Calling Card*, designed to clarify for employers human rights issues and the Commission's mandate.

Other projects included eight radio announcements about the Commission that have been tested in the Quebec market.

Nation-wide, public inquiries totalled 39,417, up 25 per cent from 1984. At headquarters, 1,757 inquiries were received from potential complainants and from representatives of federal, provincial and municipal government agencies, industry, unions and special interest groups.

In-house, staff supplied communications advice, including speechwriting, to members of the Commission and the regional directors.

ADMINISTRATION, PERSONNEL AND FINANCE

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1985 to December 31, 1985, follows:

Salaries and Wages	$5,638,374
Contributions to Employee Benefit Plans	$ 979,078
Transportation and Communications	$ 867,587
Information	$ 256,073
Professional and Special Services	$1,019,285
Rentals	$ 69,274
Purchased Repair and Upkeep	$ 90,492
Utilities, Materials and Supplies	$ 134,913
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	$ 252,450
All Other Expenditures	$ 5,979
TOTAL	$9,313,505

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1985 to December 31, 1985.

Office of the Chief Commissioner	$ 459,243
Secretary General	$ 654,391
Research and Policy Branch	$ 497,363
Complaints and Compliance Branch	$1,256,034
Public Programs Branch	$1,141,863
Administration, Personnel and Finance Branch	$1,816,367
Regions	$2,509,166
Employee Benefit Plan	$ 979,078
TOTAL	$9,313,505

REGIONAL REPORTS

ATLANTIC REGION

The caseload increased by 54 per cent this year in the Atlantic region. General inquiries levelled out at about 250 a month, but "intakes", which require considerable time and may become formal complaints, increased by 22 per cent (to 142).

The emphasis has been on implementing a refined complaints process, training staff, adjusting administrative systems and improving the quality and efficiency of investigative work, as well as cooperating with and providing assistance to several voluntary human rights associations.

Outreach events designed to bring awareness of the Commission and its role to different centres in Atlantic Canada were conducted in Happy Valley, Labrador; Gander, Nfld.; Charlottetown, P.E.I.; Yarmouth, N.S. and Fredericton and Edmundston, N. B.

The itinerant service, launched in 1984 to make the Commission more accessible throughout the region, continued in 1985. On several occasions staff were available for consultations in Charlottetown, Moncton and Saint John, N.B. and St. John's, Nfld.

New work included providing technical assistance to a university developing pay equity in its compensation system.

The office handled 3,401 inquiries and 142 intakes during the year. Forty-six complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

QUEBEC REGION

Throughout the year large numbers of Quebecers continued to call on the regional office. There were more than 1,000 contacts a month, including visits to the office, letters and telephone calls.

Staff travelled to Trois-Rivières, Drummondville and Rimouski with an itinerant service program that featured meetings with representatives from local media, federal government departments and associations.

More than 700 people from 20 federal departments attended 33 information sessions about the Act.

In addition, 32 associations attended special sessions. A major event was regional office participation in a seminar on harassment organized by the Quebec Employers' Council. Staff also met with key people and associations involved with mental illness.

There were meetings with 40 media representatives and information announcements were distributed to 50 radio stations. An article on human rights was translated into eight languages for the ethnic press. Another was given to 30 associations for the handicapped for use in their respective journals.

The office handled 13,073 inquiries and 162 intakes during the year. Sixty-nine complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

NATIONAL CAPITAL REGION

The National Capital Region launched an itinerant service program in northeastern Ontario to make a full range of Commission activities accessible. Tours included training sessions, media interviews and meetings with potential complainants.

More than 1,200 participants — including employers, union members, students and members of community groups — attended seminars and training sessions on the *Canadian Human Rights Act*, harassment, affirmative action, and equal pay for work of equal value.

The region participated in a conference on race relations in the workplace, which brought together employers, union representatives and members of visible minorities to develop strategies to end racism on the job.

The National Capital regional office received 3,965 inquiries and 478 intakes during the year. Seventy-six complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

ONTARIO REGION

The Ontario regional office continued to be actively involved with social agencies and community groups.

It helped organize the Metro Toronto Social Planning Council's conference on the *Charter of Rights and Freedoms*, which began an undertaking to reduce systemic discrimination through coordinated effort among major social agencies.

Regional staff designed and delivered to Metro legal clinics a one-day workshop on human rights for low-income clients, as well as information to community information and legal groups about the role of the Commission and ways to eliminate systemic discrimination.

As part of the commitment to promote equal opportunities through social change, the regional office participated in research projects on racism in employment sponsored by the Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council. Two reports — *Who Gets the Work* and *No Discrimination Here* received high acclaim from race relations and equal opportunity practitioners. A third study is underway.

Equal pay for work of equal value legislation has become a high-profile provincial issue in Ontario and regional staff have responded to many requests for information from corporations and unions who would be affected by such legislative change.

The regional office was also involved in the design and delivery of Metro Toronto's "Kingswood" program — a race relations and affirmative action training program, and staff attended various conferences and courses in the area of race relations and multiculturalism.

Consultations on employment practices and policies took place with a major cable company and the Deputy Chief Commissioner addressed the Ontario cable industry at its annual conference in October.

Staff also consulted with the Canadian Labour Congress about delivery and refinement of a current human rights training program and provided on-going support to union instructors already delivering human rights training.

In addition, consultation on harassment was provided to individual union groups in both the private and public sectors.

Workload increased 50 per cent in 1985. The office handled 9,536 inquiries and 421 intakes during the year. Seventy-two complaints were referred to the Commission for a decision.

PRAIRIE REGION

The Prairie regional office, covering Saskatchewan, Manitoba and northwestern Ontario, continued to consult with a wide range of employers, unions and community groups.

More than 1,200 people, including managers, employees, union representatives, professionals and disabled persons, participated in human rights seminars and workshops.

A seminar on employment equity and ongoing discussion about employment systems was provided to the Saskatchewan Wheat Pool (one of the largest employers in the region) and the Grain Services Union. These two groups have set up a joint committee on employment equity.

Sexual harassment in the workplace continues to be a major concern of employers and regional staff worked with, for example, Canada Post and Fisheries and Oceans Freshwater Institute in Winnipeg, to help develop anti-harassment policies.

A notable settlement of a complaint was reached between the Women's Association of Whiteshell Nuclear Research Establishment and Atomic Energy of Canada Ltd.

The company initiated an affirmative action plan, then worked with Commission staff to refine it and make it more comprehensive. This marks the first time a full-fledged affirmative action program was agreed upon during the course of an investigation.

A Commission-initiated complaint resulted in a settlement with the Department of Education of the Northwest Territories that includes development of territorial government-wide anti-harassment policy as well as delivery of a seminar on harassment to department trainers.

The rights of the disabled and the protection contained in the equality clause in the *Charter of Rights and Freedoms* and in the *Canadian Human Rights Act* were the focus of eight full-day seminars held in Saskatoon, Regina, Prince Albert, Melville, Kindersley, Carlyle, North Battleford, Sask., and Winnipeg.

Members of the Regina Council of the Institute of Canadian Bankers attended a human rights seminar, and consultations with unions included training at several weekend seminars, notably at the Winnipeg Labour Council's Educational School Weekend, which is the largest labour school for unions in Canada.

The office handled 2,821 inquiries and 184 intakes during the year. Forty-five complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

ALBERTA/NORTHWEST TERRITORIES REGION

This regional office, located in Edmonton, has helped organizations review employment policies and practices, draft and introduce anti-harassment policies, train staff to increase awareness of human rights issues, and consulted with employers to further understanding of the *Canadian Human Rights Act* and compliance with it.

Public program activity included visits to the Northwest Territories, and to the Lethbridge and Calgary areas, for meetings and workshops with various local groups to provide an opportunity to address their particular concerns.

A major initiative in the area of public programs was designing and teaching a new course offered through the faculty of extension at the University of Alberta and the University of Calgary called "Human rights legislation and sound business practice: today's reality."

The office handled 2,488 inquiries and 72 intakes during the year. Twenty-nine complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

WESTERN REGION

The Western region continued to build on its work in the public programs area, in response to a Commission priority to devote resources to a proactive, consultative approach.

The regional office distributed almost 4,000 publications about the Commission's work to more than 500 groups and individuals — either by mail or to people attending conferences, workshops and seminars in which Commission staff also participated.

More than 75 communities served by this region, which covers British Columbia and the Yukon, also received information.

Staff participated in 39 consultative-planning meetings. They also travelled to 15 communities to hold 16 seminars and workshops on the *Canadian Human Rights Act* and the mandate of the Commission, three seminars on harassment and three on affirmative action.

They conducted four other workshops/seminars on other topics such as "Fighting discrimination in the workplace: The union local's role." Seven major speeches were delivered, including one in April in Penticton to 300 employees and managers with the regional office of the federal Fisheries and Oceans department.

A highlight of the year was arranging for the Deputy Chief Commissioner to meet in November with the Business Council of B.C., a major employers' association. The Deputy Chief Commissioner also visited Smithers, a small northern town with an active human rights group.

A comprehensive survey of programs and activities of human rights associations, educational groups and some employers was also completed under a special research project.

Investigative staff participated in Commission-sponsored training seminars to improve skills related to investigation.

The office handled 2,376 inquiries and 172 intakes during the year. Thirty-six complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

LIST OF PERSONNEL

Ablett, Joan
Adams-Bisson, Joyce

Beaufort, Pauline
Beck, Helen
Bedyn, Maxine
Begieneman, Marinus
Bekkers, Karen
Bell, John
Bergeron, Lyne
Boileau, Jacqueline
Bois, Chantal
Boulet, Chantal
Bradley, Elaine
Brazeau, Gérald
Breau, Cathy
Burden, Harold
Burpee, Joyce
Burr, Catherine

Cadieux, Rita
Carrier, Georges
Chamberlin, John
Charbonneau, Carole
Charette, Michel
Charters, Mary Jane
Chartrand, Yolande
Chénier, Andrée
Chicanot, Dunstan
Child, Alwyn
Claude, Anne
Clayton, Jean
Clément-Larose, Danielle
Cocksedge, Allan
Cook, George
Craven-Fien, Beverley
Creamer, Lynn
Crête, Michelle
Cross, Arthur
Curley, Desmond

Daniels-Malboeuf, Clare
De Césaré, Michel
Delisle, Julien
Deny, John
Descôteaux, Suzanne
Desjardins, Lovdy
Desormeaux, Diane
Djahanbin, Nelly
Dorion, Ray
Doyle, Kathryn
Duhaime, Jeanne
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Helga
Dumont, Lise
Dunlop, Debbie
Duval, René
Duvall, Donna
Dwyer, John

Enns, Gloria
Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Fairweather, Gordon
Faubert, Anne-Marie
Fauvelle, Jeannine
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Marjorie

Gagné, Claire
Gallinger, Diane
Gilmour, Roberta
Goldrick, Penny
Gottenberg, Dolores
Granitz, Karen
Grodzki, Dale

Haile-Michael, Yonas
Hall, Ann
Hargadon, Brian
Harvey-Rochette, Ruth
Hendry, James
Henry, Judy
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Hummel, John
Husband, Jon

Jensen, Hanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

Karma, Sylvia
King, Joyce
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Lavoie, Carole
Lawrence, Alicia
Leano, Rebecca
Leblond, Rachelle
Légaré, Daniel
Legault, André
Legault, Gina
Leroux, Paul
Lupien, Claudette
Lynch, Anne

Mackenzie, Mavis
Madsen, Pam
Martin, Doug
McDavid, Margaret
McDonald, Francine
McDonnell, Stevena
McIntyre, Danny
McKervill, Hugh
McLennon, Denise
McLeod, Margaret
McSorley, Louise
Mehat, Ajit
Menton, Paul
M'Gonigle, Shelagh
Michalicka, Susan
Millar, Hélène
Mimeault, Judy
Molstad, David
Moneau, Lise
Moore, Joan
Moreau, Diane

Newkirk, Reginald
Nirenberg, Ilana
Nolan, Helen

O'Brien, Steve
O'Connell, D'Arcy
O'Connor, June
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie

Pachnowski, Cathy
Palmer, Marion
Paquette, Darquise
Paré, Michel
Parry, Glenys
Pépin, Gilles
Pitre, Michel
Plamondon, Josée
Poirier, Monique
Powless, David
Preito, Dora
Proulx, Michel

Raskin, Carl
Richardson, Barbara
Ridding, Peggy
Riemer, Diane
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle
Rooke, Anne
Ross, Lila

Samson, Jacqueline
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Schofield, Jane
Schubert, Monica
Sherman, Bob
Simpson, Colin
Sims, Mary
Singh, Ram
Smith, Rachel
Stein, Lorisa
Stewart, Diane
Stoddart, Jennifer
Stovel, Trish
Sullivan, Carol

Tanner, Susan
Tessier, Jim
Thériault, Louise
Thériault, Raymonde
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Threlfall, Peter
Touchette, Josée
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trotier, Anne
Trudel, Louise
Turmel, Claire

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Veillette, Lucie
Vézina, Danielle

Wai, Hayne
Walker-Lapointe, Aline
Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Whiteduck, Brenda
Wilkie, Donna
Wood, Wendy
Wouk, Judith

Yale, Michael
Young, Debra
Young, Tim
Young, Wendy

Zappa, Gwen

Commission canadienne des droits de la personne

1985 Rapport annuel

Rapport annuel 1985

Commission canadienne des droits
de la personne
mars 1986

"Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience."

Extrait de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

N° de cat. HR1-1985

ISBN 0-662-54251-7

Les malvoyants peuvent se procurer ce rapport sur cassette.

Commission canadienne des droits de la personne
Canadian Human Rights Commission

Président
Chief Commissioner

mars 1986

L'honorable John Crosbie C.P., C.R.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne qui se rapporte à l'année 1985.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

p.j.

90, rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1A 1E1
90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne
des droits de la personne
400 - 90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visuor : (613) 996-5211

BUREAUX RÉGIONAUX

Région de l'Atlantique

Adresse du bureau :
300 - 5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1H1
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro Visuor : (902) 426-9345

Adresse postale :
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Région du Québec

330 - 1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y4
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro Visuor : (514) 283-1869

Région de la Capitale nationale

Adresse du bureau :
915 - 270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1P 5G8
Téléphone : (613) 996-0026
Numéro Visuor : (613) 998-5927

Adresse postale :
Case postale 2052, Station D
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

Région de l'Ontario

623 - 55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro Visuor : (416) 973-8912

Région des Prairies

718 - 275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 949-2189
Numéro Visuor : (204) 949-2882

Région de l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest

401 - 10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 420-4040
Numéro Visuor : (403) 420-4108

Région de l'Ouest

600 - 609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro Visuor : (604) 666-3071

TABLE DES MATIÈRES

6 Préface

8 La Commission

9 Recommandations au Parlement

- Modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne
- Autres recommandations

16 Questions spéciales

- Équité en matière d'emploi
- Droits à l'égalité
- EPJ/MJ
- Risques pour la santé et la sécurité
- Règlement sur l'application de la LCDP aux régimes de prestations
- Prestations d'assurance-chômage
- Privilèges en matière de transport
- Ordonnance générale 0-9
- Aryan Nation Computer Network

21 Plaintes

- Traitement des plaintes
- Exemples de plaintes et de solutions apportées
- Litiges et décisions

35 Graphiques

42 Activités des directions en 1985

- Introduction
- Organigramme
- Plaintes et Mise en œuvre
- Recherche et Politiques
- Programmes d'action publique
- Administration, Personnel et Finances

50 Rapports des régions

- Région de l'Atlantique
- Région du Québec
- Région de la Capitale nationale
- Région de l'Ontario
- Région des Prairies
- Région de l'Alberta et des T.N.-O.
- Région de l'Ouest

54 Liste du personnel

PRÉFACE

Le Canada se distingue par les libertés individuelles qu'il reconnaît, libertés qui foisonnent à la faveur du pluralisme culturel et qui découlent de la vision aussi généreuse qu'accommodatrice qu'ont eue nos dirigeants de la nature de notre pays.

Depuis 1867, les parlements et les assemblées législatives dont les membres ont pu promouvoir le bien public général sans se laisser distraire par les impératifs associés à des intérêts particuliers étroits, ont amélioré à diverses reprises les arrangements qui régissent le partage des pouvoirs et des responsabilités auxquels la société canadienne d'aujourd'hui doit son existence. La longue lutte que livre le Canada pour accroître la liberté et la qualité de la vie de sa population s'est poursuivie en 1985.

Le 17 avril 1985 a en effet marqué l'entrée en vigueur de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cet article stipule que "la Loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi" et vise à établir clairement, à l'intention des tribunaux, que les victimes de discrimination doivent bénéficier d'une protection réelle plutôt que simplement théorique.

Si l'impact de ces droits reste à préciser, le simple fait qu'ils soient inscrits dans la Charte témoigne de la détermination du législateur en ce qui a trait à l'égalité dans la société canadienne. Loin de lui en conférer de nouveaux la Charte limite les pouvoirs du Parlement du Canada. La nouveauté, c'est que dorénavant une norme nationale uniforme s'appliquera à la protection des libertés civiles. De ce fait, la Charte constitue une force unificatrice.

Comme la plupart des Canadiens, la Commission canadienne des droits de la personne s'est faite la championne de la *Charte des droits et libertés*, notant toutefois que, malgré son importance, malgré les précisions qu'elle fournit sur nos droits et libertés, la Charte comme telle ne constitue qu'un des éléments essentiels à l'épanouissement de la démocratie. La promotion et la protection de nos libertés procèdent aussi d'un appareil judiciaire indépendant, d'une presse libre, d'un système électoral équitable et d'un Parlement sans entrave.

En juin 1985, des modifications ont été apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Nous y reviendrons. Signalons simplement au passage que, encore une fois, la loi d'habilitation de la Commission a fait l'objet d'un examen rigoureux au Parlement; que, encore une fois, le Parlement a en général approuvé la façon dont la Commission tente de s'acquitter de ses responsabilités. Les commissaires et le personnel de la Commission ont accueilli avec plaisir cet appui.

En octobre 1985, le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité a déposé son rapport, *Égalité pour tous*. Bon nombre des recommandations contenues dans ce rapport découlent de propositions formulées par la Commission, soit dans ses rapports annuels au Parlement ou à l'occasion de ses comparutions devant le Comité. La Commission canadienne des droits de la personne a félicité le Comité des recommandations qu'il a formulées en vue de la modification de diverses lois relativement à l'article sur les droits à l'égalité (art. 15) de la *Charte des droits et libertés* et qui se caractérisent par leur nature progressiste et leur portée considérable.

Vers la fin de l'année, un comité législatif de la Chambre des communes s'est penché sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. S'il est évident que ce projet de loi ne répond pas à l'attente de tous ceux qu'il vise à favoriser, il ne fait aucun doute que les données dont il prévoit la collecte sont essentielles pour que la Commission puisse combattre la discrimination systémique et qu'il faudra agir vite pour qu'elle puisse s'acquitter de sa responsabilité avec efficacité.

Pendant que les Canadiens s'efforcent d'accroître l'égalité à l'échelle de la collectivité et de la nation, partout dans le monde, des gens se battent inlassablement pour conquérir la liberté individuelle.

Certains d'entre nous semblent avoir du mal à cerner l'appartenance à la nation canadienne. Certains doutent même de l'existence de l'identité canadienne. Cette enquête futile étonne ailleurs dans le monde, là où l'on sait maintenant ce vers quoi les Canadiens tendent, c'est-à-dire vers la création d'un cadre démocratique libre, d'une société dans laquelle des populations de toutes origines et de toutes couleurs puissent vivre ensemble dans la liberté et l'égalité sur les plans communautaire, politique, économique et social.

Certes, il y a loin de la coupe aux lèvres, mais les progrès accomplis en 1985 ne font aucun doute. Nous nous rappelons les millions de personnes ailleurs dans le monde pour lesquelles le changement et l'amélioration font encore partie des rêves, et nous les saluons.

R.G.L. Fairweather

Rita Cadieux

Yude Henteleff

George Imai

Malcolm MacDonell

Sheila O'Brien

Juanita Westmoreland-Traoré

Ramona Quenneville

LA COMMISSION

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 et chargée de promouvoir le changement social propre à assurer l'égalité pour tous en atténuant la discrimination. Elle s'acquitte de cette responsabilité en s'occupant avec impartialité des plaintes, en défendant les principes des droits de la personne et en encourageant l'observation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qu'elle s'efforce de mieux faire connaître.

La Commission se compose de deux commissaires à temps plein, le président, M. Gordon Fairweather, et la vice-présidente, Mme Rita Cadieux, ainsi que de cinq commissaires à temps partiel : M. Malcolm MacDonell d'Antigonish, M. George Imai de Toronto, Mme Ramona Quenneville de Windsor, M. Yude Henteleff de Winnipeg et Mme Sheila O'Brien de Calgary. Au cours de l'année, Mme Juanita Westmoreland-Traoré de Montréal a résigné ses fonctions de commissaire à temps partiel après sa nomination à la direction du Conseil québécois des communautés culturelles et de l'immigration.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil (le mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celui des commissaires à temps partiel, de trois ans). En raison de la diversité de leurs antécédents professionnels et du fait qu'ils viennent d'un peu partout au pays, ils apportent à la Commission une expérience et des connaissances des plus variées.

La Commission se réunit une dizaine de fois par année. Seuls les commissaires peuvent statuer sur les plaintes dont est saisie la Commission. Il leur est loisible de rejeter les plaintes, d'approuver les règlements, de porter les plaintes devant un conciliateur ou de prier le président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal des droits de la personne indépendant pour étudier une plainte donnée.

Outre qu'ils se prononcent sur des cas individuels, les commissaires déterminent l'orientation de la politique relative aux droits de la personne à l'échelle fédérale en adoptant des ordonnances conformément aux divers articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en recommandant au gouverneur en conseil l'adoption de règlements et en approuvant les lignes de conduite régissant la manière dont le public et le personnel de la Commission doivent interpréter la Loi.

Les commissaires sont aussi appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste, de concert avec divers employeurs, fournisseurs et organismes, afin d'améliorer les connaissances et les attitudes du public ainsi que certaines pratiques en œuvrant dans le domaine de l'information et de l'éducation.

La Commission est chargée d'assurer l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée et la déficience. Pour ce faire, elle possède un bureau national, à Ottawa, et sept bureaux régionaux.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les sociétés qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des limites provinciales ou des frontières nationales, les banques à charte, les entreprises qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les sociétés de radiodiffusion et les entreprises de téléphone qui font affaire dans plus d'une province.

RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT

En juin 1985, le Parlement a adopté le projet de loi C-27, Loi modifiant certaines lois eu égard à la Charte canadienne des droits et libertés. Ce projet de loi renfermait un certain nombre de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, modifications qui sont entrées en vigueur en octobre.

Ces modifications ont été apportées à la demande de la Commission en raison d'un certain nombre de jugements rendus par les cours de justice. Elles visaient un triple objectif : établir le poste de président du Comité du tribunal des droits de la personne et autoriser la Commission à demander au titulaire de ce poste de constituer un tribunal des droits de la personne lorsqu'elle est convaincue que l'examen d'une plainte est justifié; supprimer l'expression "fondée" des décisions de la Commission en raison de sa connotation de partialité, et instituer une procédure judiciaire pour la délivrance de mandats de perquisition.

La Commission souhaitait instaurer une procédure parfaitement impartiale pour la constitution des tribunaux des droits de la personne. Avant l'adoption des modifications, le président de la Commission constituait les tribunaux à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

La Commission souhaitait également faire en sorte que les tribunaux fondent leurs décisions sur le fond des plaintes sans se préoccuper de ce que la Commission en a déjà établi le bien-fondé.

La modification se rapportant à la délivrance de mandats de perquisition découle de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Hunter c. Southam Inc.* et s'applique également aux pouvoirs de perquisition d'autres commissions fédérales.

La Commission n'a jamais eu recours à ses pouvoirs de pénétrer dans des locaux et d'y procéder à une perquisition, mais elle voulait faire en sorte que la Loi ne soit jamais réputée violer les droits fondamentaux protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés*, et, conformément à l'esprit de la Charte, souhaitait une modification établissant une procédure à l'égard des pouvoirs de perquisition des enquêteurs.

RECOMMANDATIONS VISANT À FAIRE APPORTER DES MODIFICATIONS À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle, convictions politiques, condamnations ou accusations au criminel

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel à la liste des motifs de distinction illicite de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises l'incorporation de ces nouveaux motifs et se réjouit des recommandations 10 et 82 du rapport *Égalité pour tous* du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité (v. p. 16) qui abondent dans ce sens.

La Commission est d'avis que les personnes qui se voient refuser l'égalité d'accès à cause de leur orientation sexuelle sont victimes de discrimination.

Les termes les plus courants pour désigner les différentes orientations sexuelles sont les suivants : hétérosexualité, bisexualité et homosexualité. Si les convictions religieuses ou les principes se rapportant à l'homosexualité ont leur importance dans la vie privée des gens, ils n'ont pas leur place en matière d'évaluation du rendement ou d'accès aux biens ou services. Voilà pourquoi la Commission recommande que l'orientation sexuelle soit ajoutée aux motifs de distinction illicite.

Les coûts sociaux de la discrimination fondée sur les convictions politiques se font sentir sur la qualité de la vie démocratique. Cette discrimination constitue une violation des libertés d'opinion, de parole et d'association. La définition de "convictions politiques" devrait inclure l'appartenance à un parti ou un groupe politique; le fait de participer activement à la vie d'une association politique ou d'entretenir des liens avec les membres d'une association politique, et le fait d'exprimer son opinion sur la façon dont la société et le gouvernement fonctionnent et devraient fonctionner.

La Commission est d'avis que le fait d'exiger des titulaires de certains postes qu'ils ne s'associent pas activement à la politique partisane et qu'ils ne manifestent pas autrement leurs convictions politiques peut constituer une exigence professionnelle justifiée.

La Loi actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Elle n'offre toutefois aucune protection aux personnes qui ont été condamnées sans être graciées ou à celles qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations.

À moins qu'il n'existe un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou les services sollicités, le fait de savoir si une personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte.

Une fois la peine purgée, personne ne devrait se voir refuser un emploi, un service ou un moyen d'hébergement uniquement en raison de l'existence d'un casier judiciaire, à moins que l'on ne puisse établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée ou d'un motif justifiable.

La Loi ne prévoit absolument aucun recours pour les personnes qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations du fait qu'elles ne peuvent être graciées aux termes de la Loi sur le casier judiciaire. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait donc prévoir un recours quelconque de façon que les personnes qui se retrouvent dans de telles situations ne soient pas injustement victimes de discrimination en raison d'une infraction criminelle pour laquelle elles n'ont pas été trouvées coupables.

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI

Primauté de la Loi canadienne sur les droits de la personne

La Commission recommande au Parlement d'ajouter à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition de prépondérance ou disposition dérogatoire confirmant la primauté de cette Loi sur les lois fédérales contradictoires.

Il s'agit d'une nouvelle recommandation allant dans le même sens que la recommandation 79 du rapport *Égalité pour tous*. La Commission a toujours considéré que la Loi était prépondérante, mais de récentes contestations ont mis en relief la nécessité de la précision.

Retraite obligatoire

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne les dispositions 9(2) et 14c) qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'âge mais la protection qu'elle accorde à cet égard est limitée. En effet, les dispositions 9(2) et 14c) de la Loi permettent d'exclure d'une association d'employés et de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

La Commission a recommandé à diverses reprises que la retraite obligatoire cesse d'être exclue des actes discriminatoires prévus par la Loi. Cette modification permettrait de s'assurer que l'on se fonde sur l'aptitude à remplir les fonctions et les exigences d'un poste pour déterminer le moment auquel une personne devrait prendre sa retraite. Elle laisserait par conséquent plus de latitude aux travailleurs âgés quant à la détermination du moment de leur retraite et serait conforme aux principes consacrés à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le rapport *Égalité pour tous* va dans le même sens aux recommandations 6a) et 6b) — et mentionne la possibilité de modifier ou d'abroger les dispositions 14b) et 48(1) de la Loi.

Protection des personnes travaillant sous contrat

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à assurer expressément aux personnes travaillant sous contrat la même protection qu'à celles dont la situation crée une relation employeur-employé.

La Commission est d'avis que les personnes sous contrat bénéficient de la protection de la Loi, mais demande au Parlement de dissiper tout doute à cet égard.

Propagande haineuse

La Commission recommande au Parlement de modifier les dispositions 42(1) et 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à accroître l'efficacité des ordonnances qu'un tribunal peut rendre.

Dans l'affaire John Ross Taylor et le *Western Guard Party* (v. p. 32), la Commission a appliqué l'ordonnance du tribunal en entamant des procédures pour outrage au tribunal devant la Cour fédérale. M. John Ross Taylor a été condamné deux fois à un an de prison. La Commission estime que l'article 13 de la Loi serait plus facile à appliquer au moyen d'une ordonnance interdisant l'usage simultané du téléphone et du magnétophone.

Ordonnances imposant l'adoption de programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de modifier l'alinéa 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à préciser la portée des mesures et des programmes spéciaux dont le tribunal peut ordonner l'adoption.

L'interprétation donnée par la majorité des juges de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Action Travail des femmes c. les Chemins de fer nationaux du Canada* a invalidé une ordonnance en vertu de laquelle un tribunal avait imposé à l'entreprise un quota d'embauchage jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de son effectif col bleu. La Cour a déclaré que le tribunal avait le pouvoir de rendre une ordonnance prévoyant l'adoption d'un programme spécial uniquement pour "prévenir les actes semblables".

La Commission a déposé une demande d'autorisation d'appel auprès de la Cour suprême du Canada. Dans l'intervalle, elle recommande que la portée des mesures dont il est question à l'alinéa 41(2)a) de la Loi soit modifiée de façon que soient visées les mesures préventives et les mesures correctives.

MODIFICATIONS DE PROCÉDURE À APPORTER À LA LOI

Dépens

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à y inclure une disposition conférant au tribunal des droits de la personne un pouvoir discrétionnaire l'habilitant à condamner aux dépens les parties aux plaintes qu'il instruit.

Cette recommandation vise à laisser aux tribunaux une plus grande discrétion dans la suite à donner aux plaintes dans les cas où des contraintes excessives peuvent entrer en compte.

Délai

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à exiger des tribunaux des droits de la personne qu'ils rendent une décision dans les 90 jours suivant l'audition de toute plainte.

Pour la Commission, il s'agirait là d'une solution raisonnable au problème souvent soulevé par toutes les parties aux plaintes au sujet de la lenteur de la procédure.

Indemnités versées aux victimes de discrimination

La Commission recommande au Parlement d'examiner le paragraphe 41(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne et d'envisager la possibilité de supprimer la limite de 5 000 dollars.

Aux termes du paragraphe 41(3), le tribunal ne peut consentir à une indemnité de plus de 5 000 dollars au plaignant qui a souffert un préjudice moral. Ce paragraphe a un effet négatif sur les indemnités imposées, celles-ci étant en général beaucoup moins importantes que les dommages-intérêts exemplaires qu'une cour de justice pourrait imposer dans une procédure civile analogue.

Infractions à la Loi

La Commission recommande au Parlement d'abroger le paragraphe 46(5) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Selon les articles 45 et 46 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, constitue une infraction le fait de ne pas se conformer aux conditions approuvées par la Commission, d'entraver le travail d'un enquêteur, d'intimider un plaignant ou un témoin ou encore d'exercer des représailles contre lui, d'entraver l'action d'un tribunal dans l'exercice de ses fonctions, ou de procéder à des diminutions salariales pour éviter la disparité de rémunération.

Le paragraphe 46(5) dispose qu'il faut obtenir le consentement du Procureur général avant d'intenter des poursuites en vertu de l'article 46. Les infractions tombent sous le coup de la procédure de déclaration sommaire de culpabilité, et le Code criminel prévoit une prescription de six mois. La nécessité d'obtenir le consentement du Procureur général rend difficile le respect de ce délai parce qu'il est impossible d'intenter des poursuites simplement en déposant une dénonciation comme c'est le cas pour toutes les autres infractions tombant sous le coup de la procédure de la déclaration sommaire de culpabilité.

La Commission recommande de plus que le paragraphe 46(2) soit modifié de façon à disposer que le prévenu reconnu coupable d'une infraction prévue au paragraphe 46(1) de la Loi est passible, dans tous les cas, d'une amende maximale de 50 000 dollars.

Le libellé actuel de la Loi fixe en effet un maximum de 5 000 dollars dans le cas des fournisseurs de services (par opposition aux employeurs). La modification demandée corrigera l'anomalie.

MODIFICATIONS DE FORME À LA LOI

Préambule

La Commission recommande au Parlement de modifier le préambule de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon qu'il tienne compte des modifications de 1983 abrogeant les dispositions sur la protection des renseignements personnels.

Avant juillet 1983, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comportait une partie IV, Protection des renseignements personnels, laquelle a été abrogée au moment de la promulgation de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Rapports annuels au Parlement

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 47(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon que l'année de référence des rapports annuels coïncide avec l'année financière du gouvernement qui se termine le 31 mars.

Il conviendrait davantage, à des fins de vérification et de reddition des comptes, de retenir l'année financière du fait que les exercices liés à l'établissement du budget principal et à la planification — stratégique, à long terme et opérationnelle — se font sur cette base.

Le fait que l'année de référence soit l'année civile entraîne une certaine confusion et un double emploi, les plans d'exploitation pluriannuels devant être adaptés et modifiés en fonction de cette année.

Il serait aussi plus facile de répondre aux demandes de données de nature historique, les données s'appliquant à une année civile devant être établies à partir de celles de deux années financières.

Modifications dans la formulation

La Commission recommande au Parlement d'apporter aux dispositions 5a), 10a), 22 et 22g) de la Loi canadienne sur les droits de la personne les modifications suivantes pour améliorer la concordance entre les versions anglaise et française.

Article de la Loi	**Modification recommandée**
5a)	ajouter "*accès* à un bien, service, installation ou moyen d'hébergement"
10a)	ajouter "pratiques"
22	substituer "ordonnances" à "directives" dans la note marginale
22g)	ajouter "par persuasion ou publicité"

AUTRES RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT

La Commission recommande au Parlement de mettre en œuvre les recommandations 1, 2, 15, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 33, 35, 52, 55 et 74 du rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité.

Au fil des années, la Commission a à diverses reprises réclamé la suppression des dispositions discriminatoires d'autres lois fédérales. En 1985, elle a formulé de nombreuses recommandations à l'intention du Comité sur les droits à l'égalité (v. p. 16). La Commission se réjouit de l'appui dont font l'objet bon nombre de ses recommandations dans le rapport du Comité, *Égalité pour tous*, notamment au chapitre de l'impôt, des prestations, des indemnités et des pensions.

La Commission recommande au Parlement d'établir un comité permanent des droits de la personne.

La Commission n'a pas formulé cette proposition, mais elle se réjouit de la recommandation 83 du rapport *Égalité pour tous*, qui préconise la création d'un comité permanent des droits de la personne. De l'avis de la Commission, la tâche du Comité permanent de la justice et des questions juridiques, qui doit se pencher sur la modification des lois et du code pénal, étant déjà lourde, ses rapports pourraient être présentés à un comité distinct qui aurait davantage le temps d'examiner son travail et ses recommandations.

La Commission recommande au Parlement d'examiner les dispositions discriminatoires d'autres lois et règlements fédéraux sur lesquelles elle a déjà formulé des observations dans ses rapports annuels antérieurs et au sujet desquelles elle a adressé des recommandations au Comité des droits à l'égalité. Voici des précisions :

- *Code canadien du travail* : pour faire en sorte que les normes s'appliquant à la sécurité au travail ne privent personne de la "dignité du risque";
- *Loi sur les douanes* : pour allonger la liste des exemples d'articles de dévotion exempts de droits de douane de façon que toutes les confessions religieuses soient représentées;
- *Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies* : pour cesser de traiter les couples mariés comme une seule personne dans le paiement des avances pécuniaires;
- *Loi sur les allocations familiales* : pour modifier le principe en vertu duquel les allocations familiales sont normalement versées à la mère;
- *Ordonnance générale 0-9, CTC* : pour établir des normes acceptables en matière d'acuité visuelle et auditive.

Compte tenu des dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission presse les ministères fédéraux concernés — Travail, Revenu, Agriculture, Santé et Bien-être, Transports — de s'employer à éliminer les dispositions discriminatoires des lignes de conduite et des pratiques se rapportant à leurs lois.

Équité en matière d'emploi

La Commission recommande au Parlement de modifier le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, en fonction des recommandations qu'elle a formulées à l'intention du Comité législatif, et que le Parlement hâte l'adoption du projet de loi C-62 dans sa forme amendée pour que l'entrée en vigueur du projet de loi soit promulguée dans les meilleurs délais.

Dans ses recommandations au Comité législatif, la Commission demandait que les employeurs soient tenus d'élaborer des plans d'action prévoyant des objectifs et des calendriers et de fournir des données sur les demandeurs d'emploi.

La Commission recommandait en outre que Statistique Canada assure la collecte des données sur la disponibilité, que la Commission ait accès aux données et soit désignée en qualité d'organisme d'exécution en vertu des pouvoirs et de l'autorité que lui confère sa propre Loi.

QUESTIONS SPÉCIALES

Équité en matière d'emploi

En juin, la ministre de l'Emploi et de l'Immigration a présenté le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, dans le but de supprimer les obstacles à l'emploi et de promouvoir l'égalité des femmes, des Autochtones, des personnes présentant des déficiences et des membres des minorités identifiables.

En vertu de ce texte législatif, les employeurs assujettis à la réglementation fédérale employant au moins 100 salariés seraient tenus d'appliquer le principe de l'équité en matière d'emploi et, à partir de 1988, de présenter des rapports annuels sur cette question à l'intention de la Ministre. Ces rapports rendraient compte de la représentation et de la rémunération des groupes concernés à l'intérieur de chacune des entreprises.

Cette information permettrait à la Commission d'exercer correctement les pouvoirs et l'autorité que lui confère la Loi qui la régit et qui lui permet de prendre l'initiative de plaintes de discrimination et de faire enquête sur ce genre de plainte.

La Commission s'est présentée devant le comité législatif chargé de l'examen du projet de loi et a proposé les modifications suivantes :

- Que les employeurs visés par la Loi élaborent des plans d'action comportant des solutions aux problèmes de sous-représentation révélés par les données et qu'ils établissent des objectifs et des délais raisonnables pour l'augmentation du nombre des membres des groupes concernés à l'intérieur de l'entreprise. Ces plans devraient être mis au point en collaboration avec les syndicats et, dans la mesure du possible, avec des représentants des groupes concernés.

- Que les données sur les demandeurs d'emploi fassent l'objet de rapports.

- Que la Commission soit désignée comme organisme ayant directement accès aux données réunies en vertu de la Loi et, au besoin, aux plans d'action des organisations; que les données soient présentées par entreprise, et que la CEIC les transmette à la CCDP dans les meilleurs délais après leur réception.

- Que Statistique Canada ou tout autre ministère compétent soit chargé de réunir des données sur la disponibilité.

La Commission a également attiré l'attention du Comité sur la nécessité de ressources supplémentaires non seulement chez elle, mais aussi à Statistique Canada ou dans les autres ministères concernés, pour faire en sorte que les données sur la disponibilité soient réunies.

Dans l'intervalle, réagissant à l'intérêt croissant que les employeurs manifestent à l'égard de l'incidence du projet de loi, la Commission a mis au point à leur intention un document de référence sur les systèmes d'emploi pour les aider à reconnaître les systèmes discriminatoires et à les modifier. Une liste de contrôle leur permet de vérifier rapidement leurs systèmes pour déterminer les secteurs nécessitant des mesures correctives.

Droits à l'égalité

En vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, en vigueur depuis le 17 avril 1985, "la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi".

Dorénavant, les lois, règlements, lignes de conduite et pratiques doivent tous respecter ces droits maintenant consacrés et s'y conformer. Pour favoriser la réalisation de cet objectif, le Comité permanent de la justice et des questions juridiques a, en février, chargé un sous-comité d'examiner les lois, règlements, lignes de conduite et pratiques du gouvernement fédéral et de solliciter les opinions des Canadiens.

La Commission canadienne des droits de la personne s'est associée de près à cet exercice. Le président de la Commission s'est présenté devant le sous-comité en mai et à nouveau en septembre. De plus, la Commission a présenté un mémoire détaillé dans lequel elle recommandait la modification de 25 lois, règlements, lignes de conduite ou pratiques du gouvernement fédéral.

Le message qu'a livré le président de la Commission en mai était simple et direct : il invitait le sous-comité à envisager les droits à l'égalité dans une perspective large. Ce message a été renforcé en juin dans le mémoire de la Commission. Celui-ci recommandait notamment l'incorporation de l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'abrogation de la disposition de ladite Loi autorisant la retraite obligatoire, et la modification des pratiques d'emploi des Forces armées en ce qui a trait aux femmes, aux personnes présentant une déficience et à l'orientation sexuelle.

En septembre, le président de la Commission a à nouveau été invité à venir témoigner devant le sous-comité, pour présenter cette fois ses observations sur deux questions : la liste des motifs de distinction illicite contenus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait-elle être extensible ? Devrait-on ajouter à la Loi une clause dérogatoire ?

La Commission a répondu qu'elle préférait que ce soit le Parlement qui, invoquant son pouvoir législatif, détermine les motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi, plutôt que la Commission, usant de ses pouvoirs administratifs. Pour la Commission, il conviendrait bien davantage d'élargir les motifs en tenant compte de ses propositions précises (c.-à-d. orientation sexuelle, convictions politiques, condamnations ou accusations au criminel) plutôt que d'adopter une liste extensible.

La Commission a donné son appui à l'introduction d'une clause dérogatoire, cela devant permettre de préciser que la Loi est prépondérante en cas de conflit avec une autre loi qui autoriserait une pratique discriminatoire donnée.

Le sous-comité a déposé son rapport le 25 octobre et a recommandé au Parlement un certain nombre de changements aux lois, règlements, lignes de conduite et pratiques du gouvernement fédéral. Ces recommandations tenaient compte de toutes les grandes préoccupations soulevées par la Commission.

La Commission a été impressionnée par l'exhaustivité des recommandations et a félicité le comité de l'approche qu'il avait retenue pour assurer l'égalité à tous, approche se distinguant par son caractère progressiste et par sa grande portée.

EPJ/MJ

En 1985, le travail d'orientation et la consultation des entreprises, ministères et collectivités concernés se sont poursuivis sur une base intensive pour déterminer l'impact de l'application à tous les motifs des politiques en matière d'exigences professionnelles justifiées (EPJ) et de motifs justifiables (MJ).

La Commission devrait adopter les politiques officielles ou ordonnances l'an prochain, après avoir évalué l'incidence du jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Bhinder (v. p. 31).

Dans l'intervalle, les politiques provisoires approuvées en 1984 s'appliquent à tous les motifs. Il y est précisé que les employeurs et les fournisseurs de service sont tenus de s'y conformer. L'accent est mis sur l'établissement de pratiques conformes aux dispositions de la Loi plutôt que sur la manière d'établir une défense une fois qu'une plainte est déposée.

Les politiques admettent une seule défense : l'existence d'une exigence professionnelle justifiée ou d'un motif justifiable peut être fondée dans les cas où la personne visée ne possède pas les compétences nécessaires pour l'accomplissement des tâches essentielles d'un emploi donné ou la prestation d'un service donné.

En matière d'emploi, l'employé doit pouvoir exécuter les fonctions essentielles de l'emploi de façon sûre, responsable et efficace.

Dans la prestation des biens, des services et des moyens d'hébergement, la politique tente d'assurer l'équilibre entre les droits fondamentaux de la personne et le droit du fournisseur d'exploiter une entreprise efficace.

Risques pour la santé et la sécurité

La Commission s'est penchée sur la question des risques pour la santé et la sécurité dans le cadre de son examen du dossier de la discrimination pour cause de grossesse et d'accouchement.

La politique de la Commission en matière de grossesse et d'accouchement, qui est actuellement l'objet d'un examen, fera mention des risques pour la santé et la sécurité. Elle stipulera que toute ligne de conduite prévoyant des exclusions ne sera tenue pour non discriminatoire que si elle respecte les critères des politiques provisoires sur les exigences professionnelles justifiées et les motifs justifiables.

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

La Commission a amorcé l'examen du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations pour en repérer les dispositions qui pourraient enfreindre l'article 15 de la *Charte des droits et libertés*. Au nombre des exemples se trouvent les dispositions prévoyant des critères d'âge pour l'adhésion à un régime de pension et l'établissement de contributions et de prestations en fonction du sexe de l'employé.

Prestations d'assurance-chômage

Le Président de la Commission a écrit au Président de la Commission d'enquête sur l'Assurance-chômage au sujet des critères auxquels est subordonnée l'obtention de prestations d'assurance-chômage. Il a notamment souligné que l'exigence d'une période de 20 semaines applicable aux prestations spéciales pourrait empêcher un nombre démesurément élevé de personnes présentant une déficience de toucher des prestations.

Privilèges en matière de transport

La Commission est souvent aux prises avec la difficile tâche de mettre en balance les droits des personnes et des grandes questions de principe aussi complexes que délicates. Les privilèges en matière de transport constituent un cas d'espèce.

La Commission a été saisie de quatre plaintes alléguant que deux transporteurs aériens appliquaient une pratique d'emploi discriminatoire en offrant des privilèges en matière de transport (transport gratuit et à tarif spécial) uniquement aux conjoints (de droit ou de fait) ou aux enfants admissibles des employés. Les employés sans conjoint n'ont pas le privilège de voyager avec une autre personne à laquelle s'appliqueraient les mêmes privilèges.

Les plaignants estimaient qu'il s'agissait de discrimination fondée sur l'état matrimonial et la situation de famille.

Ainsi que l'autorise la Loi, ces cas ont été soumis à l'examen de la Commission canadienne des transports du fait que la pratique contestée est conforme aux directives adoptées par la CCT en 1971 et autorisant la délivrance de laissez-passer gratuits.

La Commission canadienne des transports a notamment répondu que

> "...La CTA était disposée à admettre qu'il semble en principe y avoir discrimination compte tenu de la *lettre* de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cependant, la CTA désirait signaler qu'il n'y avait pas de discrimination par rapport à l'esprit de la même Loi. À cet égard, la CTA fonde dans une certaine mesure son exposé sur l'opinion qu'elle entretient selon laquelle les privilèges qui s'appliquent à la famille des employés d'entreprises de transport (gratuité ou réduction) et les tarifs familiaux offerts au grand public par les entreprises exploitant divers moyens de transport sont raisonnables dans le contexte de la société canadienne.
>
> Dans notre société, les familles bénéficient souvent de privilèges. Cette pratique est conforme avec le principe que la famille constitue le pivot de la société. La CTC se dit heureuse de constater que la CCDP adhère à une conviction semblable puisqu'elle tient certaines distinctions fondées sur la situation de famille pour raisonnables...
>
> Les privilèges offerts aux familles en matière de transport, tout comme les tarifs familiaux, existent depuis longtemps. Ils constituent maintenant une tradition liée sans aucun doute au fait que la famille constitue le pivot de notre société...
>
> ...Les tarifs familiaux offerts au grand public représentent une vieille tradition dans l'industrie du transport parce que, outre qu'ils présentent une dimension sociale, ils favorisent le transport aérien et accroissent le trafic, ce qui contribue à améliorer l'efficacité de l'industrie et du transport.
>
> Au Canada, les familles voyagent de plus en plus et ont nettement tendance à privilégier le transport aérien. L'industrie cherche donc à promouvoir ces déplacements en offrant des tarifs familiaux et d'autres forfaits spéciaux."

Estimant que la constitution d'un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner ces plaintes n'était pas justifié, les commissaires ont clos les dossiers.

Ordonnance générale 0-9

Depuis plusieurs années, la Commission soutient fermement que l'ordonnance générale 0-9, règlement de la Commission canadienne des transports de 1912 fait conformément à la Loi nationale sur les transports et établissant les exigences en matière d'acuité visuelle, de perception des couleurs et d'audition pour le personnel des trains, est périmée et discriminatoire.

La Commission a entrepris l'examen de l'ordonnance dans une perspective systémique et a laissé en suspens un certain nombre de plaintes.

Elle a tenté de s'attaquer au contenu de l'ordonnance et a demandé à un comité d'examen, auquel elle était représentée, de se pencher sur la question.

En avril, l'ordonnance a fait l'objet de modifications. La Commission s'est opposée à plusieurs aspects des nouvelles normes, mais a insisté pour qu'elles soient adoptées à titre intérimaire pour atténuer la discrimination.

À la lumière de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Bhinder (v. p. 31), la Commission a remis en question la ligne d'action qu'elle a adoptée à l'égard de ces plaintes.

Aryan Nation Computer Network

La Commission a rejeté une plainte déposée contre une organisation préconisant la suprématie de la race blanche parce que le mis en cause était établi en dehors du Canada (aux États-Unis) et, par conséquent, ne tombait pas sous le coup de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La *Canadian Holocaust Remembrance Association* a déposé une plainte alléguant de la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou nationale et la religion contre le *Aryan Nation Computer Network* de Hayden Lake (Idaho). Cette organisation avait fait en sorte, en ayant recours aux ordinateurs, de se soustraire aux règlements douaniers et postaux qui limitent l'entrée au Canada de propagande haineuse.

Après consultation du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, il a été établi que le Parlement a le pouvoir de réglementer et de contrôler les radiocommunications et que la technologie permet d'empêcher les appels interurbains destinés à des numéros de téléphone particuliers. Cependant, la mise en œuvre d'un tel système nécessite l'adoption de dispositions législatives spéciales.

PLAINTES

TRAITEMENT DES PLAINTES

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit dix motifs de distinction illicite pouvant constituer le fondement d'une plainte : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

Lorsqu'une personne désire porter plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la Loi. Une fois ces faits établis et la plainte officielle signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties en cause. Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors 14 jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi il est soumis à l'attention de la Commission.

Pour rendre une décision sur la suite à donner à la plainte, les commissaires disposent du rapport de l'enquêteur et, s'il y a lieu, des observations écrites des parties.

Il y a lieu de signaler que, même si l'enquêteur peut formuler une recommandation à l'intention de la Commission sur la suite à donner aux plaintes, ce sont les commissaires qui rendent les décisions.

Les commissaires peuvent notamment décider de rejeter la plainte, d'approuver le règlement proposé par les parties en cours d'enquête, de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement, ou de prier le président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruira la plainte.

Le conciliateur ne pouvant être contraint de comparaître devant un tribunal des droits de la personne ou une cour de justice, les parties en cause peuvent avoir confiance en cette personne à l'étape des discussions en vue du règlement.

En vertu des modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en octobre 1985, la Commission est autorisée à demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruira la plainte lorsqu'aucun règlement n'est convenu.

Le tribunal procède en général comme une cour de justice, c'est-à-dire qu'il entend les dépositions des parties et des témoins et rend des décisions exécutoires. Le tribunal peut rejeter la plainte. Par contre, s'il en établit le bien-fondé, il peut ordonner au mis en cause :

- de mettre fin à la pratique discriminatoire;
- de réintégrer dans ses fonctions l'employé injustement destitué;
- d'indemniser le plaignant pour préjudices subis, préjudice moral compris;
- de mettre en œuvre un programme d'action positive, à titre de "programme spécial".

On peut en appeler des décisions du tribunal, si celui-ci était composé de moins de trois membres, à un tribunal d'appel ou à la Cour d'appel fédérale.

La Commission ne procède pas toujours de cette façon. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils ne savent où s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et de l'appareil bureaucratique.

Dans ces cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, mais elle s'efforce de diriger les intéressés vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Par conséquent, le nombre des plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre des demandes de renseignements qu'elle reçoit.

En 1985, la Commission a reçu 39 417 demandes de renseignements, a constitué 1 635 dossiers d'accueil et a accepté 377 plaintes. Elle a rejeté 179 plaintes et a approuvé le règlement de 48 autres. La Commission a en outre porté 14 cas devant des tribunaux des droits de la personne indépendants.

EXEMPLES DE PLAINTES ET DE SOLUTIONS APPORTÉES

Race/couleur/origine ethnique

Dans un cas de harcèlement racial, le règlement suivant est intervenu : la victime et l'auteure du harcèlement ont accepté de ne plus travailler ensemble et de prendre part à un programme d'information offert par leur employeur.

La victime, une commise-dactylo de race noire travaillant pour un ministère fédéral à Halifax a déclaré, dans la plainte qu'elle avait déposée pour discrimination fondée sur la race, qu'une collègue de travail de race blanche lui avait à trois reprises fait des remarques désobligeantes sur sa race. L'employeur était au courant, mais n'avait rien fait, avait indiqué la victime.

À la suite de plusieurs réunions entre les deux femmes et un superviseur, la harceleuse a rencontré un conseiller et a fait l'objet de mesures disciplinaires.

Le règlement proposé ne convenait pas à la plaignante. Elle ne voulait plus travailler avec celle qui l'avait harcelée et a demandé qu'un programme d'information soit offert. Le Ministère a mis au point un tel programme de concert avec la Commission.

Situation de famille

Un gestionnaire qui voulait user de tact pour ne pas blesser un employé a fait une erreur en invoquant comme prétexte pour ne pas le rappeler au travail une raison discriminatoire.

L'employé avait travaillé comme chauffeur pour une entreprise de camionnage trois semaines avant d'être mis à pied.

On lui a dit qu'il n'avait pas été rappelé en raison d'une nouvelle directive selon laquelle les membres d'une même famille ne pouvaient travailler ensemble. L'employé visé avait un neveu qui travaillait pour l'entreprise depuis cinq ans, et celle-ci le gardait à son service.

Au cours de l'enquête, il a été établi que, si le gestionnaire avait invoqué un motif discriminatoire pour justifier la mise à pied, dans les faits, il avait choisi un autre employé parce qu'il estimait qu'il était meilleur chauffeur et avait une meilleure attitude.

La Commission a rejeté la plainte mais a invité le mis en cause à ne pas recourir à de telles excuses discriminatoires lorsque dans les faits un souci professionnel valable motive un congédiement.

État matrimonial

Ayant remarqué son alliance au cours d'une entrevue, un gestionnaire a demandé à une femme si elle pourrait se conformer à un horaire variable.

La plaignante estimait qu'elle n'avait pas été embauchée en raison de son état matrimonial et de son sexe. Le gestionnaire a admis que sa question avait été mal formulée, mais qu'elle n'avait d'autre but que de déterminer si la candidate était disposée à respecter l'horaire de travail.

La plainte a été rejetée, l'enquête ayant permis de constater que les deux candidats ayant été recrutés comme opérateurs radio à temps partiel faisaient état d'une expérience plus variée que la plaignante.

Sexe

En vertu d'un règlement approuvé par la Commission, un plaignant qui alléguait qu'on lui avait dit qu'il ne pouvait travailler dans une confiserie parce que l'employeur voulait embaucher des femmes rencontrera un conseiller en emploi au sujet de ses perspectives d'emploi.

Le plaignant estimait avoir été victime de discrimination en raison de son sexe du fait qu'une entrevue ne lui avait pas été ménagée dans une confiserie. L'employé du centre d'emploi lui aurait dit qu'il s'agissait d'un emploi de femme. L'employé concerné a déclaré ne pas se rappeler cette conversation.

Le Centre d'emploi a fait savoir qu'il ne refusait jamais de mettre des demandeurs d'emploi en rapport avec les employeurs en raison du sexe des premiers, mais que, dans ce cas particulier, la mention faite dans l'offre d'emploi du fait qu'elle s'adressait surtout à des travailleuses était importune.

En vertu du règlement convenu en cours d'enquête, la Commission procédera une fois par mois durant trois mois à un contrôle aléatoire de l'information contenue dans au moins 25 offres d'emploi.

* * * *

La mise en place d'un programme complet d'action positive a été convenue durant l'enquête sur une plainte déposée pour discrimination fondée sur le sexe. La Commission l'a approuvé à titre de règlement entre l'association des femmes de l'Établissement de recherches nucléaires de Whiteshell et Énergie atomique du Canada Ltée.

L'entreprise a mis au point un programme d'action positive puis, de concert avec le personnel de la Commission, l'a perfectionné et l'a rendu plus complet.

Le règlement disposait également que, au cours des trois prochaines années, la Commission recevra tous les trimestres des rapports de l'entreprise et assurera un suivi.

Le programme ne renferme pas d'objectifs en ce qui a trait au recrutement de femmes, mais il prévoit l'établissement d'objectifs raisonnables.

En 1982, l'association des femmes de l'Établissement de Pinawa, au Manitoba, avait déposé une plainte, alléguant que les femmes étaient exclues des postes de gestion et qu'il ne leur était pas possible d'envisager des plans de carrière non traditionnel, par exemple de s'inscrire à des programmes d'apprentissage. L'association alléguait également que les femmes étaient moins rémunérées que leurs collègues du sexe masculin et qu'elles étaient confinées aux échelons inférieurs des emplois de bureau.

Les questions soulevées par la plainte impliquaient que le système d'emploi nuisait peut-être aux perspectives professionnelles des femmes plutôt qu'elles ne laissaient entendre que des femmes en particulier avaient été délibérément victimes de discrimination lors de la prise de mesures de dotation en personnel précises.

L'entreprise a créé un bureau de l'égalité en 1981 et, à la fin de 1983, a annoncé l'institution d'un programme d'action positive dans le cadre de sa planification à long terme. Le programme a continué de s'appliquer durant l'enquête.

À la suite de discussions entre la Commission et l'entreprise, cette dernière a accepté la création d'un groupe de travail Commission-entreprise qui s'est réuni à trois reprises à Pinawa et qui a établi que, compte tenu de quelques modifications, les programmes de l'entreprise permettaient véritablement d'améliorer les aspects contestés du système d'emploi. Les représentants de l'entreprise et le personnel de la Commission en sont venus à un accord.

Le personnel de la Commission a ensuite rencontré les représentantes de l'association des femmes qui ont exprimé des doutes à l'égard de l'efficacité du programme d'action positive, en raison surtout du climat économique qui prévalait au Canada.

L'association a accepté la proposition sous réserve d'une modification supplémentaire au programme, modification que l'entreprise et la Commission ont jugée acceptable.

Parité salariale

Une commise et un manutentionnaire travaillant dans une ferme agricole des Prairies exécutent-ils des fonctions équivalentes ?

C'est ce qu'a prétendu une commise, qui a déposé une plainte pour disparité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Les conclusions de l'enquête n'ont pas appuyé son allégation et la Commission a rejeté la plainte.

Comment au juste compare-t-on des emplois ?

La coopérative s'était servie de deux plans d'évaluation pour déterminer que les fonctions de ces deux emplois n'étaient pas équivalentes.

Au cours de l'enquête, la Commission a mis sur pied un comité d'évaluation se composant de trois agents de sa section de la parité salariale.

Ce comité a eu recours à un autre plan pour évaluer les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. Dans le cas qui nous intéresse, les qualifications étaient égales pour les deux emplois, cependant les autres facteurs se rattachant au travail de manutentionnaire ont tous reçu une cote supérieure, soit en tout 23,8 pour cent de plus.

. . . . .

Les ergothérapeutes, les conseillères en économie domestique et les diététiciennes de la Fonction publique de l'ensemble du pays ont obtenu plus de deux millions de dollars dans le cadre d'un règlement en matière de parité salariale approuvé en septembre.

L'article 11 de la Loi stipule que les hommes et les femmes qui exécutent, dans les secteurs assujettis à la réglementation fédérale, des fonctions équivalentes dans le même établissement devraient recevoir la même rémunération.

Le règlement, qui touche de 150 à 200 membres ou anciens membres de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, dispose que le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, versera des rappels de traitement pour la période remontant au 1er mars 1978, soit à l'entrée en vigueur de la Loi.

Les traitements de tous les niveaux seront majorés de 12 à 26 pour cent. À titre d'exemple, les conseillères en économique domestique et les diététiciennes de niveau 2 verront leur traitement relevé de 12,8 pour cent pour la période de paye de 1983-1984. Leur traitement passera de 29 281 $ à 33 035 $. En 1977, ces fonctionnaires gagnaient 17 901 $ alors qu'elles auraient dû toucher 21 312 $ compte tenu de l'ajustement effectué à des fins de parité salariale.

Les ergothérapeutes du même niveau verront pour leur part leur traitement de 1983-1984 relevé de près de 25 pour cent. Leur traitement, qui était de 19 534 $ en 1977 alors qu'il aurait dû être de 22 357 $, passera de 28 612 $ à 35 673 $.

Dans deux plaintes déposées il y a six ans, l'Institut professionnel soutenait que le Conseil du Trésor faisait subir une discrimination fondée sur le sexe à deux groupes à prédominance féminine en leur versant des traitements inférieurs à ceux qu'ils versaient à cinq groupes à prédominance masculine appartenant aussi à la catégorie scientifique et professionnelle.

Le Conseil du Trésor a admis que les deux groupes à prédominance féminine avaient subi une disparité salariale par comparaison de groupes à prédominance masculine, c'est-à-dire ceux de l'agriculture, de la biologie, de la chimie, des sciences forestières et des sciences physiques. La comparaison des emplois a porté sur les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail.

Le règlement intervenu entre l'Institut professionnel et le Conseil du Trésor est provisoire. Des ajustements seront apportés aux termes de l'étude sur la parité salariale, c'est-à-dire l'examen de tous les emplois de la Fonction publique fédérale, dont la tenue a été annoncée en mars.

Déficience

Un camionneur de l'Alberta qui a été renvoyé deux semaines seulement après avoir été engagé, lorsque la compagnie a appris que sa jambe gauche était amputée, recevra une indemnité de 7 932 $ pour perte de salaire, frais de réinstallation et dommages-intérêts.

Le plaignant alléguait qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa déficience. Les parties ont accepté un règlement à l'amiable avant que la Commission instruise la plainte, lorsque la compagnie a indiqué qu'une erreur humaine, et non une ligne de conduite discriminatoire, expliquait la façon dont le plaignant avait été traité.

Le plaignant avait été renvoyé deux semaines après avoir été embauché lorsqu'un médecin de l'entreprise a constaté que sa jambe était amputée sous le genou. Il lui a alors indiqué qu'en raison d'une ligne de conduite, l'entreprise ne pouvait le garder à son service.

En fait, l'entreprise avait pour principe d'évaluer les candidats en fonction de leurs aptitudes, et le plaignant n'avait aucune difficulté à faire son travail.

Un homme qui s'est vu refuser un emploi d'ouvrier en chantier à Elliot Lake en Ontario parce qu'il avait besoin de verres correcteurs a reçu une indemnité de 8 162,05 $ pour salaire perdu et s'est vu offrir un autre emploi.

Le médecin de l'entreprise a expliqué au plaignant que sa vue de l'œil gauche était extrêmement faible, mais que cela pouvait être corrigé à l'aide de verres correcteurs. Le même jour, le plaignant s'est rendu chez un optométriste et a obtenu les verres trois jours plus tard. Mais, dans un rapport portant une date postérieure de deux semaines, l'entreprise lui a refusé l'emploi, déclarant qu'il ne satisfaisait pas aux normes médicales.

En fait, l'enquête a permis de constater qu'il n'avait jamais subi de tests établissant qu'il était incapable d'exécuter les tâches essentielles de son poste.

LITIGES ET DÉCISIONS

Tribunaux des droits de la personne

Jusqu'au 15 octobre 1985, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui constituait les tribunaux des droits de la personne. Ces tribunaux fonctionnaient indépendamment de la Commission et se composaient de un à trois membres choisis à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

Le 15 octobre, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifiée de façon à rendre les tribunaux encore plus indépendants de la Commission. Le poste de président du Comité du tribunal des droits de la personne a été créé. Maintenant, lorsque la Commission est convaincue que l'examen de la plainte est justifié, elle peut demander au président dudit comité de constituer un tribunal.

Bennett-MacPherson c. White Pass and Yukon Route Corporation

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe après qu'on eut refusé de l'embaucher comme mécanicien de locomotives pour la compagnie de chemins de fer *White Pass and Yukon Route*. Le mécanicien de locomotives assure l'entretien des trains.

La Commission a, sans succès, interjeté appel de la décision du tribunal des droits de la personne selon laquelle la *White Pass and Yukon Route Corporation* n'avait pas fait preuve de discrimination à l'égard de Mme MacPherson.

Le tribunal d'appel n'a relevé aucune erreur de fait dans la décision antérieure selon laquelle la plaignante était qualifiée, mais n'avait pas fait part de ses compétences au cours de l'entrevue. Rien ne laissait croire que l'employeur aurait omis de s'enquérir de l'expérience de la candidate parce qu'elle était une femme.

Bradley, Boulé, Mondoux, Union of Solicitor General Employees Syndicat des employés du Solliciteur général c. Service correctionnel Canada

Un tribunal des droits de la personne a été chargé d'examiner les plaintes relatives au fonctionnement d'un programme d'action positive institué par le Service correctionnel du Canada et alléguant que les emplois offerts aux hommes avaient été réduits.

Bubelis c. la GRC

Un tribunal des droits de la personne sera constitué et chargé d'examiner une plainte alléguant que la GRC aurait refusé d'engager M. Bubelis en raison de sa condition dentaire. D'après une exigence de la GRC, tous les problèmes dentaires doivent être éliminés avant le recrutement.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney, Hull et McMaster c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Un même tribunal des droits de la personne a été chargé d'examiner chacune des six plaintes de discrimination fondée sur la déficience physique et déposées contre l'entreprise par des hommes dont la candidature avait été rejetée pour des raisons médicales.

Chacun des plaignants alléguait qu'il avait été victime de discrimination individuelle mais aussi que l'entreprise maintenait des lignes de conduite et des pratiques qui tendaient à limiter les perspectives d'emploi des personnes présentant des déficiences physiques. L'entreprise a soutenu que ses normes de santé constituaient des exigences professionnelles justifiées.

Le tribunal a entendu les objections préliminaires relatives aux diverses plaintes en 1984, et a ensuite procédé à l'examen de chaque cas quant au fond.

Dans le premier cas, M. McBratney s'était vu refuser le poste d'apprenti-mécanicien industriel à cause d'une déviation de la colonne vertébrale. Le tribunal a ordonné au mis en cause de lui accorder l'emploi qu'il avait postulé avec ancienneté remontant à la date de sa demande et 500 $ pour préjudice moral.

L'entreprise a également été enjointe de verser 1 000 $ à M. Atkinson, qui était atteint d'une déficience auditive et qui avait une plaque d'acier dans une épaule. Elle a aussi dû verser 2 000 $ à M. McMaster et lui offrir un emploi.

L'audition des autres plaintes devrait se poursuivre. La question de savoir si les lignes de conduite ou les pratiques de l'entreprise sont discriminatoires dans tous les cas, exception faite de celui de M. McBratney, fera l'objet d'un examen ultérieurement.

Cashin c. la Société Radio-Canada

Mme Rosann Cashin alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur l'état matrimonial de la part de la Société Radio-Canada, prétendant que son contrat de journaliste spécialisée dans le domaine des ressources naturelles n'avait pas été renouvelé parce que son mari, directeur de Pétro-Canada et président du syndicat des pêcheurs de Terre-Neuve, était un homme en vue.

À la suite d'un jugement de la Cour d'appel fédérale annulant la décision par laquelle la Commission avait rejeté la plainte de Mme Cashin, la Commission a constitué un tribunal qui a tenu audience en 1984 et en 1985.

Dans une décision rendue le 4 décembre, le tribunal a jugé la plainte fondée et a ordonné à la Société Radio-Canada de faire une offre à la plaignante en vue de la réintégrer dans son poste ou de lui offrir un poste semblable, dans les meilleurs délais.

De plus, le tribunal a accordé 2 500 $ à la plaignante pour préjudice moral, ainsi qu'une somme pour rémunération perdue dont le montant n'a pas encore été déterminé.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best et Burke c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Un même tribunal a été chargé d'entendre plusieurs plaintes relatives à la politique de la mise en cause voulant que les employées en âge de procréer ne puissent occuper dans la fonderie de l'entreprise que des postes dont les titulaires sont peu exposés au plomb, ou ne le sont pas.

Une audience a eu lieu en décembre 1984, et l'entreprise a demandé au tribunal de rejeter les plaintes, faute de preuves. Dans une décision rendue le 21 mars 1985, le tribunal a rejeté la plainte de Burke, Best et Burke pour défaut de comparaître et a ordonné la poursuite des auditions dans les autres plaintes.

Chapdelaine et Gravel c. Air Canada

Deux plaintes selon lesquelles les exigences d'Air Canada relatives à la taille des pilotes sont discriminatoires à l'égard des femmes ont été laissées en suspens en 1984 jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada ait donné suite à l'appel interjeté par la Commission dans l'affaire *Bhinder c. le CN* (v. "Tribunaux judiciaires").

DeJager c. le ministère de la Défense nationale

Un tribunal a entendu la plainte d'un ancien membre des Forces armées qui a été réformé pour asthme bronchique.

Le Ministère a soutenu qu'il s'agissait d'une exigence professionnelle justifiée puisque le plaignant ne pouvait exécuter les fonctions de maître d'équipage dans les conditions associées au service militaire. L'affaire a été mise en délibéré.

Erickson c. Canadian Pacific Express and Transport Ltd.

Le plaignant alléguait que l'entreprise l'avait remercié de ses services comme chauffeur de poids lourds parce qu'il portait un appareil auditif. L'entreprise a soutenu que même si le plaignant satisfaisait aux normes de la Colombie-Britannique en matière d'audition pour obtenir un permis de chauffeur de poids lourds, le fait qu'il avait besoin d'un appareil auditif pour ce faire constituait un risque pour sa sécurité, celle de ses collègues et celle du public. Les audiences devraient débuter au printemps de 1986.

Forseille c. United Grain Growers

L'entreprise a congédié le plaignant peu après l'avoir embauché comme manutentionnaire de grain, alléguant que le milieu de travail était dangereux pour un diabétique. Le tribunal a rejeté la plainte estimant que l'entreprise avait à juste titre établi que les limites associées à la condition du plaignant n'étaient pas acceptables pour des raisons de sécurité.

Gervais c. Agriculture Canada

Un tribunal a été constitué pour entendre la plainte déposée par une employée d'Agriculture Canada contre un de ses supérieurs, pour harcèlement sexuel. Les audiences ont été ajournées en décembre.

Kibale c. Transports Canada

Le plaignant alléguait que c'était pour cause de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine ethnique qu'il n'avait pas obtenu un poste au sein de la Fonction publique bien qu'il fût arrivé premier à un concours. Le tribunal a rejeté la plainte. Même s'il a constaté des irrégularités dans le processus d'embauchage, il n'a découvert aucune preuve de discrimination. Le plaignant a porté l'affaire devant un tribunal d'appel.

Kawalilak c. la Banque de Montréal

La plainte d'une employée de banque qui s'était vue conseiller par son médecin de s'abstenir d'aller travailler pour mener sa grossesse à terme — après de nombreuses fausses couches — mais qui ne pouvait obtenir de prestations d'invalidité à court terme a fait l'objet d'un règlement avant les audiences. La disposition de la ligne de conduite contestée a été modifiée, et la plaignante a obtenu une indemnité pour rémunération perdue et préjudice moral.

Section 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Énergie atomique du Canada Ltée

La section 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie de l'usine d'eau lourde d'Énergie atomique du Canada Ltée à Glace Bay, près de Sydney en Nouvelle-Écosse, s'est plainte auprès de la Commission en avril 1979 que les commises et secrétaires (toutes des femmes) exécutaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs masculins de l'usine (membres de la section 785), mais touchaient un salaire moins élevé.

Après plusieurs journées d'audiences, Énergie atomique du Canada s'est adressée à la Cour fédérale pour établir la portée d'un règlement entre la section 916 et Énergie atomique.

La Commission n'était pas partie au règlement, mais elle avait été partie aux audiences du tribunal. Les procédures ont été annulées à la suite de la requête de la Commission.

Cependant, le tribunal a décidé de saisir la Cour d'appel fédérale de la question de la portée de la décision rendue dans l'affaire *MacBain* (v. "Tribunaux judiciaires") sur ses procédures.

McCreary c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

M. McCreary, âgé de 37 ans, a accusé l'entreprise *Greyhound Bus Lines* d'avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en n'engageant que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans.

L'entreprise avait refusé d'embaucher M. McCreary, soutenant que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les trajets les moins favorables et qu'ils doivent être assez jeunes pour supporter le stress supplémentaire. Une plainte semblable avait été rejetée en 1980 quand un tribunal avait confirmé le bien-fondé de la limite d'âge de 40 ans imposée aux nouveaux chauffeurs de la compagnie Voyageur Colonial.

Le tribunal a jugé que la plainte était fondée après avoir établi qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour conclure que l'incapacité à supporter le stress est liée à l'âge. Le tribunal d'appel a mis l'affaire en délibéré.

Mahon c. le Canadien Pacifique Ltée

Un tribunal a jugé fondée la plainte selon laquelle le Canadien Pacifique s'était rendu coupable de discrimination en refusant d'embaucher M. Mahon comme manoeuvre et poseur de voies. La ligne de conduite de l'entreprise stipule qu'un diabétique ne peut être engagé dans une zone où circulent des trains et de l'équipement, ou pour un emploi dont les exigences physiques sont grandes.

Le tribunal a ordonné à l'entreprise d'indemniser le plaignant pour salaire perdu et de lui offrir un emploi. Il a également enjoint le mis en cause de rembourser le gouvernement fédéral des sommes versées au plaignant en prestations d'assurance-chômage. L'entreprise a porté la décision du tribunal devant la Cour d'appel fédérale.

Morrell et LeBlanc c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Mmes Morrell et LeBlanc alléguaient qu'on leur avait refusé des prestations ordinaires d'assurance-chômage en raison de l'article 46 de la *Loi sur l'assurance-chômage* qui stipule qu'une femme ne peut avoir droit aux prestations ordinaires pendant la période de huit semaines précédant la date prévue de la naissance de son enfant et les six semaines suivant ladite naissance. Ni l'une ni l'autre des plaignantes n'avait droit aux prestations d'assurance-chômage en cas de grossesse.

La loi abrogeant l'article 46 a été adoptée avant que Mmes Morrell et LeBlanc demandent des prestations, mais n'est entrée en vigueur qu'après qu'il a été établi qu'elles n'y étaient pas admissibles.

La plainte de Mme LeBlanc a fait l'objet d'un règlement avant les audiences. Dans le cas de Mme Morrell, le tribunal a constaté que la CEIC avait enfreint la *Loi canadienne sur les droits de la personne* parce que le Parlement avait manifesté son intention de mettre un terme à la discrimination inhérente à l'article 46 de la *Loi sur l'assurance-chômage* avant que Mmes Morrell et LeBlanc demandent des prestations ordinaires. La CEIC a en appelé de la décision.

Nowell c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Un tribunal a été constitué pour examiner la plainte selon laquelle le CN aurait limité les perspectives d'emploi du plaignant en raison de sa condition de diabétique. Les audiences se poursuivent.

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Qu'Appelle Indian Residential School Council

L'AFPC s'est plainte du fait que les échelles de salaire associées aux emplois occupés surtout par des femmes étaient inférieures à celles s'appliquant aux emplois occupés surtout par des hommes malgré le fait que les fonctions étaient dans bien des cas équivalentes.

Un tribunal a été constitué pour examiner la plainte déposée contre un conseil scolaire administrant des écoles de réserves indiennes au nom du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Rodger c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Le plaignant alléguait que le CN avait limité ses perspectives d'emploi en raison de deux attaques d'apoplexie qu'il avait eues à son domicile.

Le tribunal a rejeté la plainte. Il a établi que la décision du CN de lui confier des fonctions moins dangereuses durant une période de trois ans était raisonnable du fait qu'il s'agissait là de la période "sûre" d'après les connaissances médicales du moment avant de lui permettre de réintégrer ses fonctions de serre-freins.

Stanley, Jones, Magera et Howell c. la GRC

Quatre femmes employées pour surveiller des prisonniers dans des centres de détention locaux de l'Alberta ont porté plainte, alléguant que la ligne de conduite de la GRC selon laquelle les gardiens devaient être du même sexe que les prisonniers pour des raisons liées au respect de la vie privée et à la sécurité limitaient leurs perspectives d'emploi du fait qu'elle les restreignait à la garde de femmes. Les audiences ont été tenues en 1985.

Sumbal c. les Chemins de fer nationaux du Canada

L'audition de la plainte déposée par Paviat Singh Sumbal, un sikh, pour discrimination fondée sur la religion en matière d'emploi, a été ajournée jusqu'à ce que l'issue de l'affaire *Bhinder c. le CN* soit connue (v. "Tribunaux judiciaires").

Villeneuve c. Bell Canada

M. Villeneuve s'est plaint d'avoir été congédié par Bell Canada et de s'être vu refuser un emploi dans un autre service de l'entreprise en raison de sa déficience (varicocèle). Le tribunal a déclaré que l'employeur s'était rendu coupable de discrimination du fait que les restrictions qu'il avait associées à la déficience du plaignant ne constituaient pas une exigence professionnelle justifiée. Le tribunal a ordonné à Bell Canada d'indemniser le plaignant pour salaire perdu et de lui donner un emploi. L'employeur a porté la décision devant un tribunal d'appel.

Tribunaux judiciaires

En plus des cas soumis aux tribunaux des droits de la personne, la Commission est intervenue, en 1985, dans les affaires suivantes devant des tribunaux judiciaires.

Action Travail des femmes c. les Chemins de fer nationaux du Canada

En 1984, un tribunal des droits de la personne a jugé fondée la plainte déposée en 1979 par un groupe de femmes de Montréal, Action Travail des femmes, contre les Chemins de fer nationaux du Canada alléguant que les politiques d'emploi de cette compagnie empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes. Le tribunal avait été constitué en 1981.

Le CN a contesté cette décision devant la Cour d'appel fédérale. L'ordonnance du tribunal comporte deux volets. Le premier prévoit des mesures permanentes d'application immédiate obligeant le CN à cesser d'utiliser des tests d'aptitudes mécaniques qui donnent lieu à des discriminations à l'endroit des femmes pour la plupart des postes de débutant; de cesser de faire passer aux candidates des tests d'aptitudes physiques non imposés aux hommes; de cesser d'exiger une expérience de soudure pour la plupart des postes de débutant; d'informer le public des postes offerts et des exigences réelles de ces postes; de maintenir ses programmes en matière de harcèlement sexuel pour faire en sorte que tous les candidats sont traités équitablement sans égard à leur sexe.

Le deuxième volet prévoit des mesures spéciales temporaires obligeant le CN à confier un poste de col bleu sur quatre à des femmes et ce, jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de l'effectif col bleu du CN dans la région du Saint-Laurent. Ce programme devait débuter après le rappel de tous les travailleurs mis en disponibilité ou un délai d'un an selon la première de ces deux éventualités. Le CN était également tenu de lancer une campagne de publicité pour attirer les femmes vers des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

La Cour d'appel fédérale a cassé la partie de l'ordonnance imposant un quota et un objectif en pourcentage à l'égard de l'embauchage de femmes dans les postes visés. La Cour est d'avis que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'autorise pas les tribunaux à ordonner des quotas pour réparer les préjudices déjà causés. Le seul objectif que pourraient viser les quotas est la prévention de la répétition d'actes discriminatoires.

En désaccord avec cette décision, le juge MacGuigan a soutenu que le genre de quota imposé pouvait être considéré comme préventif. La Cour n'a relevé aucune autre erreur de fait dans la décision du tribunal.

La Cour suprême du Canada a acquiescé à la demande d'autorisation d'interjeter appel de la Commission et d'Action Travail des femmes.

Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. les Chemins de fer nationaux du Canada

M. Bhinder, dont la religion impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-chef, avait travaillé dans les cours de triage du CN pendant quatre ans et demi avant l'adoption de la politique relative au casque de sécurité. Un tribunal constitué par la Commission a jugé que le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de M. Bhinder en l'obligeant à porter un casque et lui a ordonné de réembaucher le plaignant sans perte d'ancienneté et de lui verser 14 500 $ pour perte de salaire.

Cette affaire soulève deux questions très importantes :

- **L'intention** — Dans sa décision, à laquelle le juge LeDain n'a pas souscrit, la Cour d'appel fédérale soutient que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas lorsqu'il n'y a eu ni différence de traitement ni intention de faire de la discrimination. Cela paraît attaquer la base même du programme de la Commission visant à mettre fin à la discrimination systémique qui se produit lorsque les lignes de conduite et les pratiques d'un organisme limitent l'égalité des chances. La Commission croit que, dans la plupart des cas, ce genre de discrimination est le fait d'habitudes bien ancrées plutôt que de préjugés en soi. Il serait impossible de prouver l'existence d'une intention discriminatoire qui n'a jamais été présente, et la plupart des cas de discrimination systémique ne seraient pas visés par l'intention exprimée par le Parlement à l'article 2 de la Loi d'établir l'égalité.

- **Les adaptations raisonnables** — La Cour est également d'avis, à l'exception du juge LeDain, que l'employeur n'est pas tenu de faire des adaptations raisonnables. L'employeur pourrait donc se dire prêt à engager une personne en fauteuil roulant sans lui offrir pour autant un bureau qui ait suffisamment d'espace pour lui permettre de manoeuvrer son fauteuil. Il paraît donc que, là aussi, le droit à l'égalité des chances garanti par la Loi ne serait pas facile à assurer dans la vie de tous les jours.

Le Procureur général du Canada est intervenu au nom du ministre du Travail à l'appui de la position du CN selon laquelle le port du casque protecteur constituait une exigence professionnelle justifiée.

L'appel a été entendu devant la Cour suprême du Canada le 30 janvier 1985. Dans un arrêt rendu le 17 décembre 1985, la Cour suprême du Canada a débouté la Commission et M. Bhinder de leurs appels.

La Cour suprême a confirmé que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique à la discrimination non intentionnelle et à la discrimination indirecte. Cependant, elle a également statué que les employeurs ne sont nullement tenus de faire des adaptations raisonnables pour répondre aux besoins des employés ou des employés éventuels.

Cette décision ébranle sérieusement le principe de l'évaluation individuelle du fait que la Cour suprême a disposé que l'exigence professionnelle justifiée doit être établie en fonction du poste et non du titulaire.

La Commission canadienne des droits de la personne adressera un rapport spécial au Parlement sur l'arrêt rendu dans l'affaire Bhinder et sur les modifications législatives qu'elle recommandera.

La Commission canadienne des droits de la personne c. John Ross Taylor et le Western Guard Party

M. John Ross Taylor et le *Western Guard Party* en ont appelé de la décision de la Division de première instance de la Cour fédérale qui a rejeté l'argument selon lequel l'article de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit de diffuser par téléphone des messages enregistrés incitant à la haine va à l'encontre de la clause de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui garantit la liberté d'expression.

Carson, Nash, Tall, James c. Air Canada

La Cour d'appel fédérale a confirmé le bien-fondé de la décision du tribunal d'appel portant qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en refusant d'embaucher comme apprentis-pilotes six personnes âgées de plus de 27 ans. La Cour a précisé qu'Air Canada n'avait pas établi que sa ligne de conduite constituait une exigence professionnelle justifiée. Les plaintes ont été réglées avant que le tribunal ne reprenne ses audiences pour déterminer les dédommagements. Air Canada a abandonné la ligne de conduite établissant l'âge à l'embauchage.

Dalton c. la Commission canadienne des droits de la personne, Perruzza et la Fraternité des commis des compagnies de chemins de fer et d'aviation, System Board of Adjustment 435 et CP Air Ltée

Mme Perruzza avait déposé des plaintes contre CP Air, son employeur, et son syndicat en 1983, alléguant une discrimination fondée sur l'âge parce que l'on s'était servi de l'âge pour déterminer l'ancienneté de deux employés en vertu de la convention collective. Les modalités du règlement prévoient la réattribution de l'ancienneté par tirage au sort.

Mme Julie Dalton, aussi employée de CP Air, a demandé à la Cour fédérale d'empêcher, par voie d'injonction, la mise en œuvre des modalités du règlement approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne. La Cour fédérale a accordé l'injonction demandée. La Commission a porté la décision en appel devant la Cour d'appel fédérale, et celle-ci a rendu, le 16 décembre, un jugement en faveur de la Commission.

La Cour d'appel a décidé que la Commission n'est pas tenue d'informer individuellement les membres d'un syndicat avant d'approuver un règlement touchant une convention collective et a disposé que, dans ce cas, le règlement approuvé pouvait être mis en œuvre par toutes les parties dans sa forme originale.

Énergie atomique du Canada Ltée c. la Commission canadienne des droits de la personne

Le tribunal a tenu des audiences en 1984 et 1985 à Halifax (voir la partie "Tribunaux"). Le 16 octobre 1985, le mis en cause a soulevé l'objection MacBain (voir ci-après). Le tribunal a décidé de soumettre à la Cour d'appel fédérale la question de savoir s'il devait poursuivre ses audiences.

La Cour a décidé que le tribunal avait le droit de poursuivre son enquête. Il fallait faire valoir le plus tôt possible les droits à la justice fondamentale garantis par la *Déclaration canadienne des droits*.

La Cour a conclu que s'ils ne soulevaient pas l'objection MacBain dès le début de l'audience, les mis en cause n'avaient plus le droit d'alléguer qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire que le tribunal pouvait être partial. Cette décision est très importante pour la Commission puisqu'elle permet la poursuite de l'examen de cas auxquels 190 jours en tout ont déjà été consacrés.

MacBain c. la Commission canadienne des droits de la personne

La Cour d'appel fédérale a cassé la décision du tribunal qui a établi que M. MacBain avait harcelé sexuellement une de ses anciennes employées. Elle ne s'est toutefois pas prononcée sur le bien-fondé de la plainte. La Cour a également déclaré inopérants, dans l'affaire MacBain, les articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui prévoient la nomination, par la Commission, du tribunal. Cela, en raison de la crainte raisonnable exprimée à l'égard de l'impartialité de la procédure prévue par la Loi et en vertu de laquelle la Commission avait nommé un enquêteur, avait décidé de soumettre la plainte à l'examen d'un tribunal, avait nommé les membres du tribunal et avait pris position, devant le tribunal, contre M. MacBain.

La Cour a jugé que cette procédure empêchait M. MacBain de voir ses droits et obligations établis en fonction de la justice fondamentale prévue dans la *Déclaration canadienne des droits*. L'avocat de M. MacBain s'est présenté aux audiences uniquement pour s'opposer à la constitution du tribunal et n'a pas pris part aux audiences comme telles.

McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne

M. Dan McKenzie a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une ordonnance empêchant la Commission de donner suite à sa plainte et de rendre sa décision à moins qu'elle ne tienne une audience publique à laquelle son avocat et lui pourraient participer. Il a cherché à obtenir de la Cour qu'elle déclare qu'il y était autorisé.

La Cour l'a débouté de sa demande, précisant que la pratique en vertu de laquelle la Commission communique au plaignant et au mis en cause le rapport de l'enquêteur ainsi que tous les autres documents qu'elle se propose d'examiner, et autorise les parties à présenter leurs observations écrites au sujet des documents et de la plainte avant de rendre une décision respectait les principes de la justice naturelle.

Robichaud c. le ministère de la Défense nationale

La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du tribunal d'appel selon laquelle le supérieur de Mme Robichaud à la base des Forces armées canadiennes de North Bay s'était rendu coupable, à son endroit, de discrimination fondée sur le sexe en la harcelant. Cependant, à l'exclusion du juge MacGuigan, la Cour a rejeté la plainte déposée contre le Ministère, précisant que la responsabilité du harcèlement ne peut, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, être imputée à l'État que s'ils sont le fait du ministre ou du Conseil du Trésor.

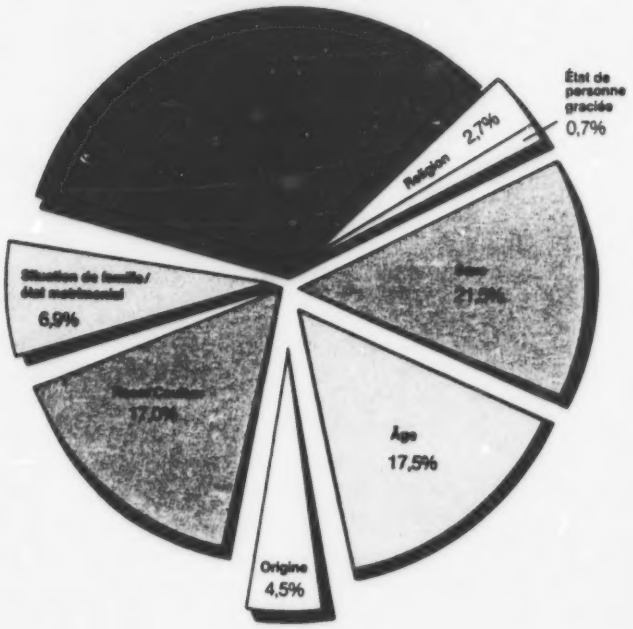
La Commission et Mme Robichaud ont été autorisées à en appeler devant la Cour suprême du Canada sur la question de la responsabilité du Ministère.

Syndicat des employés de production de Québec et de l'Acadie (SEPQA) c. la Commission canadienne des droits de la personne et la Société Radio-Canada

Le syndicat en a appelé, devant la Cour fédérale du Canada, d'une décision de la Commission canadienne des droits de la personne de rejeter une plainte selon laquelle la Société Radio-Canada aurait établi ou maintenu des échelles de salaire différentes entre les employés du sexe masculin et ceux du sexe féminin dans certains postes en raison de leur sexe.

GRAPHIQUES

Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1985



Plaintes acceptées portant sur la déficience, par type et par année

Type de déficience	1985	1984	Total 1984-1985
Alcoolisme	6	5	11
Allergies	2	4	6
Amputé/membre invalide	3	2	5
Arthrite	1	1	2
Blessure	4	14	18
Cancer	1		1
Déficience mentale	8	11	19
Diabète sucré	7	10	17
Épilepsie	8	7	15
Lumbago		2	2
Maladie de peau	1	1	2
Maladie pulmonaire		1	1
Maladie respiratoire	2	2	4
Paralysie	1	1	2
Paralysie cérébrale		2	2
Problèmes de dos	14	8	22
Problèmes dentaires		4	4
Sclérose en plaques		1	1
Stress	1	1	2
Toxicomanie	1		1
Troubles cardiaques	3	3	6
Troubles de la paroie		2	2
Troubles de la vue	33	24	57
Troubles de l'ouïe	7	2	9
Utilisation d'un fauteuil roulant	1	5	6
Autres	5	22	27
Total	109	135	244

Nombre de demandes de renseignements, d'accueils et de plaintes, par région, 1985

Régions	Administration centrale	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Alberta et T.N.-O.	Ouest	Total
Demandes de renseignements	1 757	3 965	3 401	13 073	9 536	2 821	2 488	2 376	39 417
Accueils	4	478	142	162	421	184	72	172	1 635
Plaintes	4	76	46	69	72	45	29	36	377

Résultats des plaintes instruites, par année [y compris le pourcentage du total]

Années \ Résultats	Réglée	Réglée	Autres*	Non instruites*	Aucune autre procédure*	Sous-total (dossiers fermés)	Conciliation	Tribunal	Total des plaintes
1er oct. au 31 déc. 1985	50% 68	11% 15		9% 12	11% 15	81% 110	19% 26	1	100% 137
1er janv. au 30 sept. 1985	43% 111	13% 33	19% 50			75% 194	20% 51	5% 13	100% 258
Total — 1985	45% 179	12% 48	13% 50	3% 12	4% 15	77% 304	20% 77	3% 14	100% 395
Total — 1984	48% 128	26% 70	10% 26			84% 226	12% 32	4% 11	100% 269
Total — 1984 et 1985	46% 307	18% 118	12% 78	2% 12	3% 15	81% 530	16% 109	3% 25	100% 664

* De janvier à septembre, "Autres" comprend les plaintes renvoyées à des instances plus appropriées (comme une procédure de règlement des griefs), abandonnées ou retirées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence fédérale. Par suite des modifications apportées à la Loi en octobre et des modifications apportées ensuite aux procédures administratives, ces plaintes entrent dans les catégories "Non instruites" et "Aucune autre procédure" pour la période allant d'octobre à décembre.

Plaintes acceptées par région, par motif

Régions \ Motifs	Race / Couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille / état matrimonial	Déficience	État de personne graciée	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Administration centrale					3		1		4		4
Capitale nationale	9	5	1	28	14	6	13		76	81	157
Atlantique	5	1		8	6	6	20		46	54	100
Québec	5	3	1	8	14	7	29	2	69	57	126
Ontario	21	5	1	12	13	2	18		72	81	153
Prairies	10	2	4	5	8		15	1	45	54	99
Alberta et T.N.-O.	3		2	2	13	1	8		29	38	67
Ouest	11	1	1	3	10	4	6		36	45	81
Total — 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	377		
Total — 1984	59	27	6	46	101	36	135			410	
Total — 1984 et 1985	123	44	16	112	182	62	245	3			787

Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat

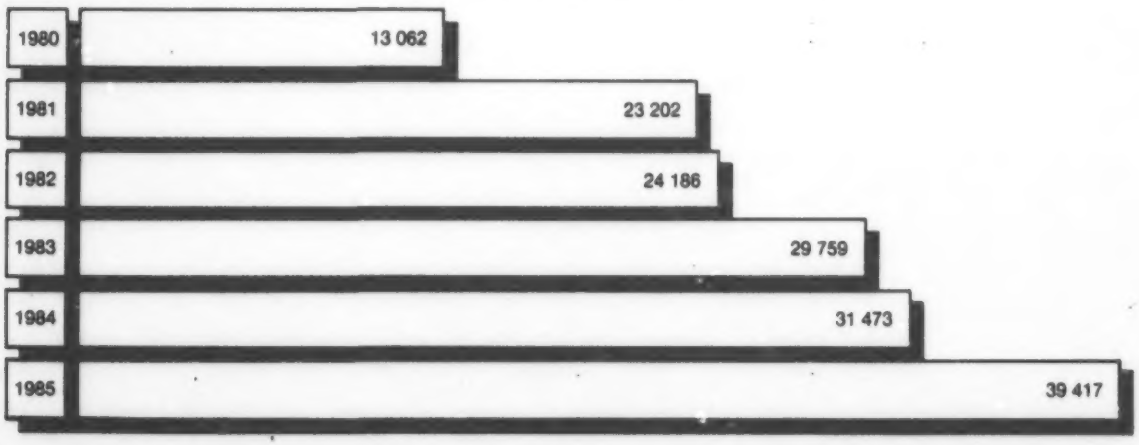
Mis en cause \ Résultats	Plaintes non fondées	Plaintes fondées	Autres*	Plaintes non instruites (après le 1er octobre 1985)*	Aucune autre procédure (plaintes réglées après le 1er octobre 1985)*	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Gouvernement du Canada								
Ministères	66	14	30	5	3	118	100	218
Commissions, conseils et organismes, etc.	5	3	3	2	1	14	9	23
Sociétés de la Couronne	23	5	3	2		33	11	44
Banques	19	5	3	1	1	29	13	42
Réseaux et stations de radiotélédiffusion	8	2	1	1	1	13	5	18
Téléphone et télécommunications	7	2	2			11	5	16
Transports								
Compagnies aériennes	10	9	2		5	26	14	40
Compagnies ferroviaires	13	2	3		3	21	22	43
Compagnies d'autobus							1	1
Compagnies de navigation et de traversier	2		1		1	4	2	6
Camionnage	9					9	7	16
Compagnies de messageries	2	1	1			4	4	8
Syndicats et associations de salariés	4	1				5	7	12
Compagnies de céréales et de plantes fourragères	4					4	2	6
L'industrie minière [exploitation minière, transformation, vente et réglementation]	3	1				4	2	6
Organisations sportives							1	1
Autres compagnies privées relevant de la compétence fédérale	4	2	1			7	4	11
Divers		1		1		2	17	19
Total	179	48	50	12	15	304	226	530

* De janvier à septembre, "Autres" comprend les plaintes renvoyées à des instances plus appropriées (comme une procédure de règlement des griefs), abandonnées ou retirées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence fédérale. Par suite des modifications apportées à la Loi en octobre et des modifications apportées ensuite aux procédures administratives, ces plaintes entrent dans les catégories "Non instruites" et "Aucune autre procédure" pour la période allant d'octobre à décembre.

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Motifs	Plainte réglée	Plainte réglée	Aucune suite procédure	Autre	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Race/Couleur		1		1	2		2
Origine nationale ou ethnique		1			1		1
Religion		1			1		1
Âge	1	2	2		5	2	7
Sexe		5		1	6	14	20
Situation de famille/état matrimonial						3	3
Déficience		7		1	8	7	15
Total — 1985	1	17	2	3	23		
Total — 1984	2	22		2		26	
Total — 1984 et 85	3	39	2	5			49

Nombre de demandes de renseignements 1980-1985



Plaintes acceptées, par province et par motif

Provinces	Race / Couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille / état matrimonial	Déficience	État de personne graciée	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Terre-Neuve				1	1	2	4		8	13	21
Île-du-Prince-Édouard										3	3
Nouvelle-Écosse	3			6	5	2	13		29	25	54
Nouveau-Brunswick				1	2		3		6	16	22
Québec	7	4		9	14	6	29	1	70	65	135
Ontario	32	10	2	39	27	11	34	1	156	155	311
Manitoba	5	1	4	3	9		11	1	34	32	66
Saskatchewan	5	1		2	1		3		12	19	31
Alberta	5		2	2	8	1	7		25	36	61
Colombie-Britannique	7	1	1	3	10	4	6		32	42	74
T.N.-O.					4				4	4	8
Autres*			1						1		1
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135			410	
Total 1984 et 1985	123	44	16	112	182	62	245	3			787

* Les Canadiens vivant à l'étranger.

Plaintes de harcèlement sexuel*

Années	Plaintes réglées	Plaintes réglées	Autres	Plaintes non instruites	Aucune autre procédure	Sous-total (dossiers fermés)	En cours d'enquête	Conciliation	Tribunal	Total
1985	5	2	2	1	1	11	18	3	1	33
1984	1	3	2			6	10	1		17
Acceptées avant 1984, pendantes							3			3
Total	6	5	4	1	1	17	31	4	1	53

* Les cas de harcèlement sexuel faisant partie de ce tableau sont les cas où le harceleur tente d'avoir des relations sexuelles avec la victime.

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Motifs	Race/Couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/ état matrimonial	Déficience	Total
1985	15	4	1	2	8	2	4	36
1984	14	5	2	3	22	2	10	58
Total 1984-1985	29	9	3	5	30	4	14	94

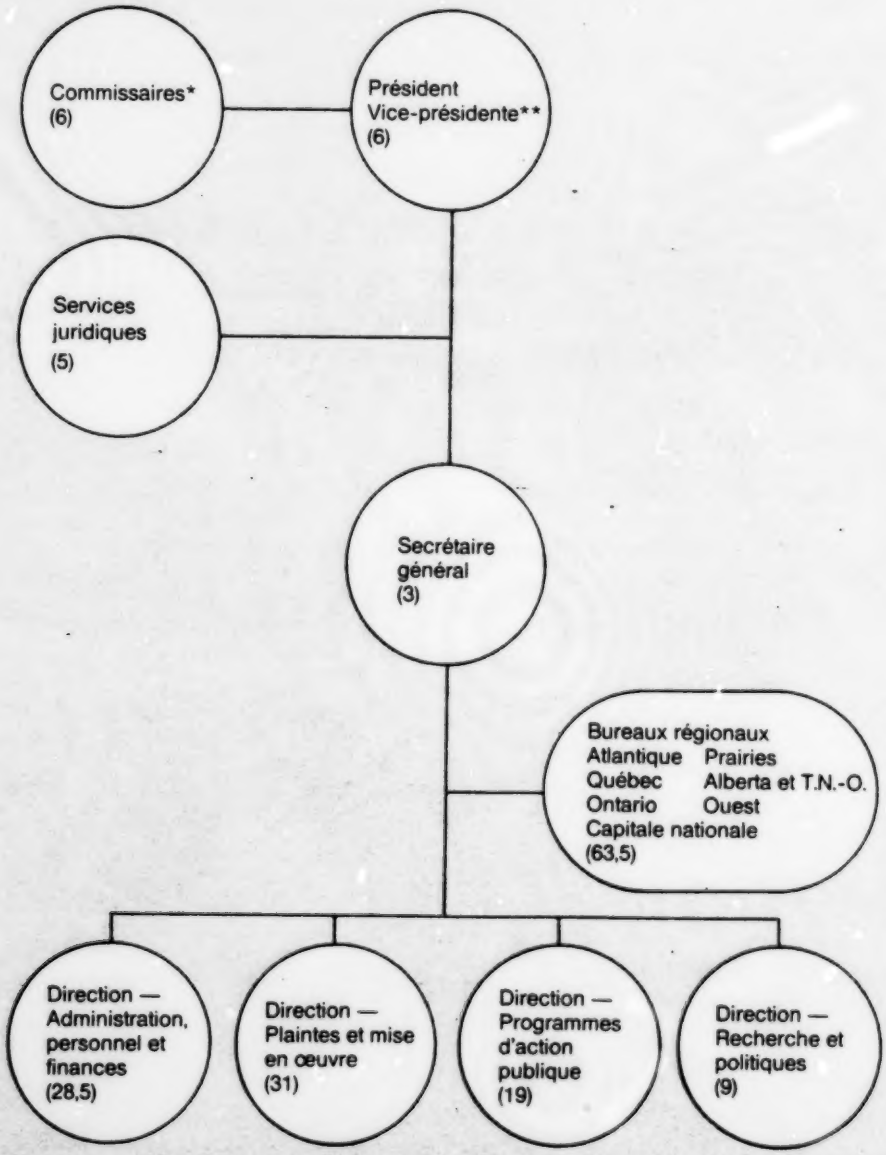
ACTIVITÉS DES DIRECTIONS EN 1985

INTRODUCTION

À l'administration centrale de la Commission, à Ottawa, le Secrétaire général supervise le travail de quatre directions et de sept bureaux régionaux. Les quatre directions — Recherche et politiques; Plaintes et mise en œuvre; Programmes d'action publique; Administration, personnel et finances — élaborent des lignes de conduite et des pratiques se rapportant aux opérations, à l'administration et aux programmes. Elles secondent par ailleurs le Secrétaire général, chargé d'assurer un soutien opérationnel et de donner une certaine orientation aux sept bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Les Services juridiques, qui relèvent du bureau du Président, fournissent des avis juridiques à la Commission et à ses employés.

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la personne compte un effectif de 165 employés.



* À temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil (ne sont pas inclus dans l'effectif)
** Deux personnes à temps plein, quatre personnes pour le soutien

DIRECTION DES PLAINTES ET DE LA MISE EN ŒUVRE

Cette année, la Direction des plaintes et de la mise en œuvre s'est livrée à un examen d'envergure en ce qui a trait à ses systèmes de gestion des plaintes. Cet exercice a donné lieu à l'implantation d'un processus perfectionné et moderne et a assuré l'efficacité de la conduite des enquêtes.

Une analyse détaillée dès le début du processus de traitement des plaintes permet une meilleure orientation des enquêtes. Par ailleurs, les processus liés à la planification des enquêtes, à l'analyse des problèmes et à la coordination entre les directions ont fait l'objet d'améliorations majeures.

Les plaintes entrent maintenant dans deux catégories : les plaintes déléguées et les plaintes non déléguées. Dans le premier cas, les plaintes sont traitées à l'échelle régionale, et le directeur régional concerné les soumet directement à la décision de la Commission. Dans le second cas, les plaintes sont traitées à l'échelle régionale avec les avis et le concours des experts-conseils de l'administration centrale et soumises à l'attention de la Commission par le directeur des plaintes et de la mise en œuvre.

Au début de 1986, certaines plaintes particulièrement complexes ou délicates seront assimilées aux plaintes traitées à l'échelle nationale et confiées aux enquêteurs de l'administration centrale.

La direction s'est empressée de mettre au point un programme de formation de base à l'intention des nouveaux enquêteurs et un autre programme de formation à l'intention des enquêteurs expérimentés. Tous les enquêteurs ont suivi le programme de base ainsi que le programme avancé et axé sur la prise des dépositions et la rédaction des rapports. Ce système de formation progressif, qui fait l'objet d'une planification, devrait dorénavant assurer le maintien d'un groupe d'enquêteurs aussi compétents que professionnels.

En mars, la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la Fonction publique ont ratifié un accord destiné à accroître l'efficacité de la première comme de la seconde à l'égard des enquêtes sur les plaintes émanant de fonctionnaires.

En vertu de cet accord, la CCDP fera enquête sur toutes les plaintes déposées par des fonctionnaires et dénonçant des discriminations fondées sur l'un des dix motifs de distinction illicite, tandis que la Commission de la Fonction publique continuera de faire enquête sur les plaintes déposées pour traitement injustifié et d'informer les intéressés de leurs droits d'appel aux termes de la Loi sur la Fonction publique. Les deux Commissions maintiendront une liaison suivie pour faire en sorte que les cas de discrimination soient transmis de la CFP à la CCDP.

Ordonnance sur l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes

En mars, la Commission a transmis, avec prière de faire connaître leurs observations par écrit, à une soixantaine d'employeurs du secteur public et du secteur privé, d'organisations d'employés, d'associations de femmes et d'organismes voués aux droits de la personne, son ordonnance proposée en matière d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, ordonnance destinée à faciliter le respect de l'article 11 de la Loi qui dispose que les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement ont droit à la même rémunération.

Les organisations consultées ont indiqué, dans leurs réponses, qu'elles avaient besoin de directives sur la façon de se conformer à l'article 11 et qu'elles souhaitaient en obtenir.

La Commission a finalement donné son aval à la nouvelle ordonnance en décembre, après une nouvelle série de consultations tenues au cours de l'été et de l'automne.

Étude sur la discrimination systémique

Cette année, la Commission a procédé à l'examen de sa façon d'aborder la discrimination systémique.

La Commission est consciente du fait que la discrimination systémique, qui se manifeste par des lignes de conduite officielles et par le biais de pratiques plus officieuses, constitue un obstacle majeur à l'égalité des chances de bien des groupes protégés par la Loi.

L'objectif de l'élimination de cet obstacle ne saurait être atteint sans que la Commission s'engage à recourir dans une perspective stratégique aux pouvoirs que lui confère la Loi pour provoquer des changements de fond dans les systèmes d'emploi et de prestation de services.

L'examen a porté sur les définitions pratiques de la discrimination systémique, sur l'usage que fait la Commission de ses pouvoirs pour prendre l'initiative de plaintes dans les cas de discrimination systémique, sur les techniques appliquées au cours des enquêtes sur les plaintes impliquant de la discrimination systémique — y compris l'affectation des ressources nécessaires — ainsi que sur les structures internes qui pourraient permettre de porter au maximum l'efficacité du traitement des plaintes, la formulation de lignes de conduite et l'exécution des programmes d'information sur les questions liées à la discrimination systémique.

L'examen a aussi tenu compte des responsabilités de la Commission à l'égard de la législation sur l'équité en matière d'emploi.

Le travail était complexe, mais le jeu en valait la chandelle. Au cours des quelques prochaines années, la Commission apportera, à sa façon d'aborder la discrimination systémique, des changements majeurs découlant directement de l'examen.

Politiques nationales d'enquête

Cette section fournit des avis sur les enquêtes et assure l'élaboration des politiques et des procédures relatives au traitement des plaintes. Elle assure également le contrôle de la qualité, fournit des garanties à cet égard et prend en charge la formation des enquêteurs.

C'est également à cette section qu'incombe la responsabilité de la conduite des enquêtes sur les plaintes traitées à l'échelle nationale.

L'élaboration de normes qualitatives et quantitatives devant s'appliquer au rendement des enquêteurs ainsi que l'organisation d'un système garantissant une certaine qualité ont enregistré de grands progrès au cours de l'année. Ces exercices font partie intégrante du travail de l'ensemble de la Commission qui doit améliorer le traitement des plaintes sur le plan qualitatif comme sur le plan quantitatif.

La section est de plus responsable du service de conciliation de la Commission.

Programmes d'adaptation

Cette section a été créée afin d'appliquer les modifications apportées en 1983 à la Loi pour étendre les droits des personnes présentant une déficience aux domaines de l'emploi et de l'accès aux biens et services.

La Commission a approuvé des repères généraux qui permettent aux employeurs et aux fournisseurs de biens et services de s'assurer qu'ils respectent la Loi.

Cette section est aussi chargée de la mise au point du système administratif qui permet à la Commission d'examiner les demandes d'approbation des programmes d'adaptation volontaire soumis à cette fin.

Discrimination systémique

Cette section a continué de faire profiter des groupes d'employeurs et d'employés, les associations locales de même que le personnel de la Commission de ses connaissances et de son soutien en matière de discrimination systémique et en ce qui a trait aux programmes et plans spéciaux visés au paragraphe 15(1) de la Loi et d'autres problèmes d'exécution des dispositions de la Loi (v. Étude sur la discrimination systémique, p. 45).

Parité salariale

La section de la parité salariale a mené de vastes consultations sur la modification de l'ordonnance en matière d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes (v. p. 44).

Elle a continué de faire enquête sur les plaintes déposées en vertu de l'article 11 de la Loi et a fourni aux employeurs et au public de l'information sur le dossier de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

La Commission a chargé la section de lancer une stratégie proactive pluriannuelle pour améliorer l'efficacité de l'article 11 à l'égard de l'évolution de la situation des femmes. Cet exercice a nécessité des contacts avec un grand nombre d'employeurs. Il s'agissait de leur faire savoir que la Commission s'attendait à ce qu'ils respectent la Loi, mais qu'elle n'hésiterait pas à prendre l'initiative des plaintes, ainsi que la Loi l'y autorise, en cas d'infraction. On procédera ensuite à un examen systématique qui permettra d'établir si les employeurs se conforment ou non à la Loi.

RECHERCHE ET POLITIQUES

Comme les plaintes et les questions dont s'occupe la Commission deviennent de plus en plus nombreuses et complexes, la Direction a été appelée à intensifier ses activités à l'appui du personnel et des membres de la Commission. En fait, le type de recherche qu'elle effectue a changé : auparavant, elle menait des études élémentaires portant sur des questions fondamentales liées aux droits de la personne alors que, maintenant, elle se consacre à la recherche appliquée et à l'élaboration de politiques axées sur des besoins précis touchant les activités de la Commission et des facteurs externes.

En 1985, la Direction a effectué un travail important dans le domaine de la grossesse et de l'accouchement, des risques pour la santé et la sécurité, de l'action positive, des exigences professionnelles justifiées et des motifs justifiables, et a amorcé le travail dans d'autres domaines comme la déficience mentale et la dépendance envers l'alcool et la drogue.

La Direction a continué d'offrir son soutien à la Commission en ce qui a trait aux plaintes, aux relations avec d'autres organismes et avec le public, aux exposés devant le Parlement et aux avis aux employeurs et aux organisations au service du public.

PROGRAMMES D'ACTION PUBLIQUE

Cette direction assume la responsabilité de la Commission dans le domaine de l'information. À l'administration centrale, elle regroupe trois sections qui assurent la coordination des services et de l'information qui permettent aux employeurs et aux organisations de se conformer à la Loi. Dans chacune des sept régions, un agent des programmes d'action publique joue un rôle de premier plan dans l'exécution des services et la diffusion de l'information.

Les trois sections de l'administration centrale sont celle de l'analyse et élaboration de programmes, qui s'occupe de la planification à long terme et de l'élaboration de services et de ressources; celle de l'information et de la production, qui s'occupe de la mise au point des produits et de la coordination des affaires publiques de la Commission; et celle de l'exécution des programmes, responsable des activités d'information, de formation et de consultation.

Analyse et élaboration de programmes

Cette section s'occupe surtout des études de marché, de l'élaboration des produits et de l'évaluation des activités de la Direction. Elle coordonne la prestation de ces services entre l'administration centrale et les régions.

Un plan de trois ans délimite la nature et les objectifs de chacune des études ainsi que les calendriers, les méthodes et les budgets proposés. On procède à une recherche auprès des groupes clients visés avant de passer à la production des documents de formation.

Divers produits ont été élaborés, notamment un recueil de 34 cas comportant un index complet et des notes détaillées.

La section a également mis au point une trousse d'information, "Les droits de la personne et les groupes de défense des droits", qui constitue la première trousse d'apprentissage autodidactique complète. Elle est destinée au lecteur moyen et a recours à des instruments d'apprentissage intéressants, par exemple des jeux questionnaires, des casse-tête, des illustrations en couleurs, ainsi que des tableaux et des graphiques.

En ce qui a trait à l'évaluation, la grande activité de l'année aura été la conduite d'une étude portant sur le cadre d'évaluation. Cette étude a permis à la Direction d'obtenir les indicateurs ainsi que les instruments de cueillette de données dont elle aura besoin.

Exécution de programmes

Cette section répond aux demandes de formation, d'information et de consultation, fournit des guides et du matériel pédagogique, assure les services de conférenciers et d'animateurs et envoie aux chercheurs la documentation voulue.

Elle travaille surtout en collaboration avec les employeurs et les fournisseurs de biens et services ainsi qu'avec les syndicats et diverses associations. Elle s'intéresse surtout aux décisionnaires de certaines organisations avec lesquelles des liens de travail et de collaboration existent.

Par exemple, les agents ont mené une série de 30 séminaires sur le harcèlement et d'autres questions liées aux droits de la personne dans les régions de l'Ouest et du Québec de Revenu Canada (Impôt). Ils ont examiné et modifié les lignes de conduite de VIA Rail en matière de harcèlement et de droits de la personne et ont mis au point du matériel de formation sur ces questions.

Les agents ont également analysé les besoins de formation du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et ont assuré une formation sur les droits de la personne dans 10 villes à l'intention des gestionnaires de ce Ministère.

Pour ce qui est de l'action positive, les agents ont mené des consultations auprès de la Société centrale d'hypothèques et de logement ainsi qu'avec les responsables de l'action positive de cet organisme. Ils ont aussi analysé et examiné le processus de compte rendu sur l'égalité des chances en matière d'emploi ainsi que les formulaires de demande d'emploi et les pratiques d'emploi de la SCHL.

La section cherche surtout à mettre ses ressources et ses compétences à la disposition du secteur public et du secteur privé pour favoriser l'élimination de la discrimination grâce à des changements organisationnels.

Elle assure également un suivi en ce qui a trait aux règlements dont font l'objet les plaintes en mettant au point des documents de formation, de consultation et d'orientation, pour faire en sorte que ces règlements aient un effet durable et qu'ils profitent au plus grand nombre.

La section garde le contact avec ses agents de liaison pour repérer et vérifier les préoccupations des employeurs, des fournisseurs, des syndicats et des associations. Elle organise et tient des séminaires, des conférences et des échanges qui contribuent à la solution des nouveaux problèmes dans le domaine des droits de la personne.

On peut se procurer les documents de formation et de référence sur demande et les utiliser avec ou sans le concours de la Commission.

Information et production

En janvier, cette section a lancé *Dossier*, bulletin destiné aux spécialistes des droits de la personne désireux de recevoir de l'information technique détaillée et à jour sur l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sur les décisions récentes et sur les grandes orientations. Cette publication paraît tous les deux mois et compte 4 000 abonnés.

Au total, la section a distribué 242 366 publications dans tout le pays. Elle a également diffusé, à l'intention des médias et des groupements intéressés, 32 communiqués dont neuf résumaient des décisions rendues par des tribunaux des droits de la personne. Le personnel a également répondu à 300 appels des médias, transmettant au besoin aux intéressés de la documentation générale et des instruments d'interprétation.

Elle a également publié de nouveaux titres dont sa "carte de visite", en vue de préciser, à l'intention des employeurs, diverses questions liées aux droits de la personne de même que les responsabilités de la Commission.

Elle a produit une série de huit messages radiophoniques au sujet de la Commission qui ont été expérimentés sur le marché québécois.

Dans l'ensemble du pays, elle a reçu 39 417 demandes de renseignements du public, ce qui représente une hausse de 25 pour cent par rapport à 1984. À l'administration centrale, elle a reçu 1 757 demandes de renseignements de la part de plaignants éventuels ainsi que de représentants d'organismes fédéraux, provinciaux et municipaux, de l'industrie, de syndicats et de groupes de pression.

Le personnel de la section a également offert des avis dans le domaine des communications, notamment de la rédaction d'allocutions, à l'intention des commissaires et des directeurs régionaux.

ADMINISTRATION, PERSONNEL ET FINANCES

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985.

Salaires et traitements	5 638 374 $
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	979 078 $
Transports et communications	867 587 $
Information	256 073 $
Services professionnels et spéciaux	1 019 285 $
Location	69 274 $
Services de réparation et d'entretien	90 492 $
Services, fournitures et approvisionnements	134 913 $
Construction et acquisition de machines et d'équipements	252 450 $
Toutes autres dépenses	5 979 $
TOTAL	9 313 505 $

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985.

Bureau du Président	459 243 $
Secrétaire général	654 391 $
Direction de la recherche et des politiques	497 363 $
Direction des plaintes et de la mise en œuvre	1 256 034 $
Direction des programmes d'action publique	1 141 863 $
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 816 367 $
Bureaux régionaux	2 509 166 $
Régime de prestations pour les employés	979 078 $
TOTAL	9 313 505 $

RAPPORTS DES RÉGIONS

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Au cours de l'année, la charge de travail s'est accrue de 54 pour cent. Les demandes de renseignements se sont stabilisées à environ 250 par mois, mais les "accueils", qui nécessitent beaucoup de temps et qui peuvent donner lieu à des plaintes officielles, ont connu une hausse de 22 pour cent (pour atteindre 142).

L'accent a porté sur la mise en place d'un processus perfectionné de traitement des plaintes, sur la formation du personnel, sur l'adaptation des systèmes administratifs et sur l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du travail d'enquête aussi bien que sur la collaboration avec plusieurs associations bénévoles œuvrant dans le domaine des droits de la personne et sur la prestation d'une aide à celles-ci.

Les activités d'action directe, qui visent à sensibiliser la population de divers centres des Provinces maritimes à l'égard de la Commission et de son rôle, ont été menées à Happy Valley (Labrador), Gander (T.-N.), Charlottetown (I.-P.-É.), Yarmouth (N.-É.) et Fredericton et Edmundston (N.-B.).

Le service itinérant, lancé en 1984 pour rendre la Commission plus accessible dans toute la région, a poursuivi ses activités en 1985. En diverses occasions, le personnel a offert des services de consultation à Charlottetown, Moncton, Saint-Jean du Nouveau-Brunswick et Saint-Jean de Terre-Neuve.

Parmi les nouvelles activités, mentionnons la prestation d'une aide technique en vue de l'intégration du principe de la parité salariale dans le système de rémunération d'une université.

Au cours de l'année, le bureau a reçu 3 401 demandes de renseignements et a constitué 142 dossiers d'accueil. Quarante-six plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DU QUÉBEC

Au cours de l'année, les Québécois ont continué de s'adresser en grand nombre au bureau régional. Le nombre des demandes de renseignements s'est établi à plus de 1 000 par mois, ce qui rend compte des visites au bureau, des lettres et des appels téléphoniques.

Le personnel s'est rendu à Trois-Rivières, Drummondville et Rimouski dans le but de rencontrer les représentants de la presse locale, de ministères fédéraux et d'associations diverses.

Plus de 700 personnes venant de 20 ministères fédéraux ont pris part à 33 séances d'information au sujet de la Loi.

De plus, 32 associations ont participé à des séances spéciales. Un fait marquant : la participation du bureau régional à un colloque sur le harcèlement organisé par le Conseil du patronat du Québec. Le personnel a également rencontré des gens clefs et des associations qui œuvrent dans le domaine de la santé mentale.

Les agents ont par ailleurs rencontré 40 représentants de la presse, et des messages d'intérêt public ont été transmis à 50 stations radiophoniques. Un article sur les droits de la personne a également été traduit en huit langues à l'intention de la presse ethnique. Un autre a été remis à 30 associations de défense des personnes handicapées pour publication dans leurs journaux.

En 1985, le bureau a reçu 13 073 demandes de renseignements et a constitué 162 dossiers d'accueil. Soixante-neuf plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

En 1985, le bureau de la région de la Capitale nationale a inauguré un service itinérant dans le nord-est de l'Ontario pour faciliter l'accès à toute une gamme d'activités de la Commission. Au cours des tournées, des séances d'information ont été offertes, et les agents se sont prêtés à des entrevues avec les médias et ont rencontré des plaignants éventuels.

Plus de 1 200 participants — employeurs, travailleurs syndiqués, étudiants et membres d'associations locales — ont profité de séminaires et de séances d'information sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sur le harcèlement, sur l'action positive et sur l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

Le bureau régional a pris part à une conférence sur les relations raciales au travail, conférence qui a réuni des employeurs, des représentants de syndicats et des membres de minorités identifiables et qui visait l'élaboration de stratégies en vue de l'élimination du racisme au travail.

En 1985, le bureau de la région de la Capitale nationale a reçu 3 965 demandes de renseignements et a constitué 478 dossiers d'accueil. Soixante-seize plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE L'ONTARIO

Le bureau de l'Ontario a continué d'œuvrer activement auprès d'organismes sociaux et d'associations locales.

Il a collaboré à l'organisation de la conférence du Conseil de planification sociale du Grand Toronto sur la *Charte des droits et libertés*, conférence qui a donné le branle à un processus visant à atténuer la discrimination systémique grâce à l'effort concerté de grands organismes sociaux.

Les agents du bureau ont mis au point et offert des colloques d'une journée sur les droits de la personne dans les services d'aide juridique du Grand Toronto à l'intention de leurs clients à faible revenu. Ils ont aussi donné de l'information à des associations locales vouées à l'information et à la défense des droits au sujet du rôle de la Commission et des moyens d'éliminer la discrimination systémique.

Dans le cadre de son engagement envers la promotion de l'égalité à la faveur du changement social, le bureau régional s'est associé à diverses activités de recherches sur le racisme dans l'emploi, activités parrainées par le groupe *Urban Alliance on Race Relations* et le Conseil de planification sociale. Les deux rapports qui ont découlé de ces exercices — *Who Gets the Work* et *No Discrimination Here* — ont mérité les éloges de spécialistes des relations raciales et de l'égalité. Une troisième étude est en cours.

En Ontario, la législation en matière d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes a largement retenu l'attention, et les agents régionaux ont répondu à de nombreuses demandes de renseignements de la part d'entreprises et de syndicats qui seraient touchés si les mesures législatives prévues étaient adoptées.

Les agents régionaux ont également contribué à la conception et à l'exécution du programme *Kingswood* du Grand Toronto, programme de formation dans le domaine des relations raciales et de l'action positive. Ils ont également pris part à diverses conférences et à divers cours dans le domaine des relations raciales et du multiculturalisme.

Des consultations sur les pratiques et les lignes de conduite en matière d'emploi ont eu lieu avec une importante société de câblodistribution, et la Vice-présidente de la Commission a pris la parole devant les représentants de l'industrie ontarienne de la câblodistribution à l'occasion de sa conférence annuelle en octobre.

Le personnel a également consulté le Congrès du travail du Canada au sujet de l'exécution et du raffinement d'un programme de formation offert dans le domaine des droits de la personne et a ménagé son soutien aux agents de formation du syndicat qui assurent déjà une formation dans ce domaine.

De plus, des services de consultation sur le harcèlement ont été offerts à divers groupements syndicaux à titre individuel dans les secteurs public et privé.

En 1985, la charge de travail s'est accrue de 50 pour cent. Le bureau a reçu 9 536 demandes de renseignements et a constitué 421 dossiers d'accueil. Soixante-douze plaintes ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DES PRAIRIES

Le bureau régional des Prairies, qui dessert le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan, a, encore cette année, offert des services de consultation à un large éventail d'employeurs, de syndicats et d'associations locales.

Plus de 1 200 personnes — gestionnaires, employés, représentants syndicaux, professionnels et personnes handicapées — ont pris part à des séminaires et colloques sur les droits de la personne.

Un colloque sur l'équité en matière d'emploi et sur la discussion dont font présentement l'objet les systèmes d'emploi a été offert à l'intention de la *Saskatchewan Wheat Pool* (l'un des plus importants employeurs de la région) et du *Grain Services Union*. Ces deux organisations ont établi un comité conjoint sur l'équité en matière d'emploi.

Le harcèlement sexuel au travail a continué de retenir largement l'attention des employeurs, et les agents régionaux ont collaboré, entre autres, avec la Société canadienne des postes et l'Institut des eaux douces de Pêches et Océans à Winnipeg pour mettre au point des lignes de conduite sur le harcèlement.

Une plainte a fait l'objet d'un règlement important entre l'association féminine de l'Établissement de recherches nucléaires de Whiteshell et Énergie atomique du Canada Ltée.

L'employeur a mis au point un programme d'action positive puis a collaboré avec le personnel de la Commission pour le raffiner et le rendre plus complet. C'est la première fois qu'un programme d'action positive véritablement complet fait l'objet d'une entente en cours d'enquête.

Une plainte dont la Commission a pris l'initiative contre le ministère de l'Éducation des Territoires du Nord-Ouest a fait l'objet d'un règlement prévoyant l'élaboration d'une ligne de conduite sur le harcèlement et qui touchera l'ensemble du gouvernement du territoire, ainsi que l'organisation d'un colloque sur le harcèlement à l'intention des agents de formation du Ministère.

Les droits des personnes présentant une déficience et la protection offerte par les dispositions sur l'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ont fait l'objet de huit colloques d'une journée tenus à Saskatoon, Regina, Prince Albert, Melville, Kindersley, Carlyle, North Battleford (Saskatchewan) et Winnipeg.

Les membres du conseil de Regina de l'Institut des banquiers canadiens ont pris part à un colloque sur les droits de la personne, et, dans le cadre des consultations offertes aux syndicats, des activités de formation ont été offertes au cours de divers colloques de fins de semaine, notamment à l'école du *Winnipeg Labour Council*, la plus grande école pour syndicats au Canada.

En 1985, le bureau a reçu 2 821 demandes de renseignements et a constitué 184 dossiers d'accueil. Quarante-cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE L'ALBERTA ET DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Cette année, le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest, situé à Edmonton, a aidé diverses organisations à examiner leurs lignes de conduite et pratiques en matière d'emploi, à rédiger et à mettre en œuvre des lignes de conduite en matière de harcèlement et à assurer la formation du personnel pour accroître la sensibilisation aux questions liées aux droits de la personne. Des services de consultation ont également été offerts aux employeurs pour mieux faire connaître la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et favoriser son respect.

Les agents des programmes d'action publique se sont notamment rendus dans les Territoires du Nord-Ouest ainsi que dans les régions de Lethbridge et de Calgary pour y tenir des réunions et des ateliers au cours desquels divers groupements locaux ont pu exprimer leurs préoccupations.

La conception et la prestation d'un nouveau cours offert par l'entremise de la faculté de l'éducation permanente de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Calgary et intitulé *Human rights legislation and sound business practice : today's reality* a constitué l'une des grandes initiatives dans le secteur des programmes d'action publique.

En 1985, le bureau a reçu 2 488 demandes de renseignements et a constitué 72 dossiers d'accueil. Vingt-neuf plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE L'OUEST

La région de l'Ouest a continué de mettre l'accent sur les programmes d'action publique, conformément à la priorité de la Commission de consacrer les ressources à une approche proactive et consultative.

Le bureau régional a diffusé près de 4 000 publications au sujet du travail de la Commission à plus de 500 groupements et particuliers — soit par la poste ou à l'occasion de conférences, de colloques ou de séminaires auxquels le personnel de la Commission a également participé.

Le bureau régional a également diffusé de l'information dans les collectivités qu'il dessert — plus de 75 — en Colombie-Britannique et au Yukon.

Les agents ont pris part à 39 réunions de consultation et de planification. Ils se sont également rendus dans 15 collectivités où ils ont tenu 16 séminaires et colloques sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les attributions de la Commission, 3 séminaires sur le harcèlement et 3 autres sur l'action positive.

Le personnel a de plus mené quatre colloques ou séminaires sur divers thèmes; par exemple, "la lutte contre la discrimination au travail : le rôle des sections locales des syndicats". Sept importantes allocutions ont été prononcées, dont une en avril à Penticton devant 300 employés et gestionnaires du bureau régional du ministère fédéral des Pêches et Océans.

À souligner cette année, l'organisation d'une rencontre entre la Vice-présidente de la Commission et le *Business Council of B.C.*, association patronale d'envergure, en novembre. La Vice-présidente s'est également rendue à Smithers, petite localité du nord comptant une association active dans le domaine des droits de la personne.

Les programmes et les activités des associations vouées aux droits de la personne, des groupements d'information et de certains employeurs ont par ailleurs fait l'objet d'un relevé exhaustif dans le cadre d'une recherche spéciale.

Pour améliorer leurs compétences, les enquêteurs ont pris part à des séminaires de formation organisés par la Commission.

En 1985, le bureau a reçu 2 376 demandes de renseignements et a constitué 172 dossiers d'accueil. Trente-six plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

LISTE DU PERSONNEL

Ablett, Joan
Adams-Bisson, Joyce

Beaufort, Pauline
Beck, Helen
Bedyn, Maxine
Begieneman, Marinus
Bekkers, Karen
Bell, John
Bergeron, Lyne
Boileau, Jacqueline
Bois, Chantal
Boulet, Chantal
Bradley, Elaine
Brazeau, Gérald
Breau, Cathy
Burden, Harold
Burpee, Joyce
Burr, Catherine

Cadieux, Rita
Carrier, Georges
Chamberlin, John
Charbonneau, Carole
Charette, Michel
Charters, Mary Jane
Chartrand, Yolande
Chénier, Andrée
Chicanot, Dunstan
Child, Alwyn
Claude, Anne
Clayton, Jean
Clément-Larose, Danielle
Cocksedge, Allan
Cook, George
Craven-Fien, Beverley
Creamer, Lynn
Crête, Michelle
Cross, Arthur
Curley, Desmond

Daniels-Malboeuf, Clare
De Césaré, Michel
Delisle, Julien
Deny, John
Descôteaux, Suzanne
Desjardins, Lovdy
Desormeaux, Diane
Djahanbin, Nelly
Dorion, Ray
Doyle, Kathryn
Duhaime, Jeanne
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Helga
Dumont, Lise
Dunlop, Debbie
Duval, René
Duvall, Donna
Dwyer, John

Enns, Gloria
Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Fairweather, Gordon
Faubert, Anne-Marie
Fauvelle, Jeannine
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Marjorie

Gagné, Claire
Gallinger, Diane
Gilmour, Roberta
Goldrick, Penny
Gottenberg, Dolores
Granitz, Karen
Grodzki, Dale

Haile-Michael, Yonas
Hall, Ann
Hargadon, Brian
Harvey-Rochette, Ruth
Hendry, James
Henry, Judy
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Hummel, John
Husband, Jon

Jensen, Hanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

Karma, Sylvia
King, Joyce
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Lavoie, Carole
Lawrence, Alicia
Leano, Rebecca
Leblond, Rachelle
Légaré, Daniel
Legault, André
Legault, Gina
Leroux, Paul
Lupien, Claudette
Lynch, Anne

Mackenzie, Mavis
Madsen, Pam
Martin, Doug
McDavid, Margaret
McDonald, Francine
McDonnell, Stevena
McIntyre, Danny
McKervill, Hugh
McLennon, Denise
McLeod, Margaret
McSorley, Louise
Mehat, Ajit
Menton, Paul
M'Gonigle, Shelagh
Michalicka, Susan
Millar, Hélène
Mimeault, Judy
Molstad, David
Moneau, Lise
Moore, Joan
Moreau, Diane

Newkirk, Reginald
Nirenberg, Ilana
Nolan, Helen

O'Brien, Steve
O'Connell, D'Arcy
O'Connor, June
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie

Pachnowski, Cathy
Palmer, Marion
Paquette, Darquise
Paré, Michel
Parry, Glenys
Pépin, Gilles
Pitre, Michel
Plamondon, Josée
Poirier, Monique
Powless, David
Preito, Dora
Proulx, Michel

Raskin, Carl
Richardson, Barbara
Ridding, Peggy
Riemer, Diane
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle
Rooke, Anne
Ross, Lila

Samson, Jacqueline
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Schofield, Jane
Schubert, Monica
Sherman, Bob
Simpson, Colin
Sims, Mary
Singh, Ram
Smith, Rachel
Stein, Lorisa
Stewart, Diane
Stoddart, Jennifer
Stovel, Trish
Sullivan, Carol

Tanner, Susan
Tessier, Jim
Thériault, Louise
Thériault, Raymonde
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Threlfall, Peter
Touchette, Josée
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trotier, Anne
Trudel, Louise
Turmel, Claire

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Veillette, Lucie
Vézina, Danielle

Wai, Hayne
Walker-Lapointe, Aline
Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Whiteduck, Brenda
Wilkie, Donna
Wood, Wendy
Wouk, Judith

Yale, Michael
Young, Debra
Young, Tim
Young, Wendy

Zappa, Gwen